

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 21_2022 DEL 24 MAGGIO 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 aprile 2022.....	2
SCADENZARIO MAGGIO 2022	3
31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
31 MAGGIO: FASI	3
31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	3
31 MAGGIO: MODIFICHE E INVIO MODELLO 730.....	3
SCADENZARIO GIUGNO 2022	4
6 GIUGNO: ANNULLO 730 PRECEDENTEMENTE INVIATO.....	4
16 GIUGNO: VERSAMENTI UNIFICATI	4
16 GIUGNO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	4
20 GIUGNO: ANNULLO 730/2022	5
30 GIUGNO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	5
30 GIUGNO: DENUNCIA UNIEMENS.....	5
30 GIUGNO: FERIE NON GODUTE	5
FESTIVITÀ	6
MAGGIO 2022	6
GIUGNO 2022.....	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, LE LINEE GUIDA PUBBLICATE DALL'UNI	7
INAIL: PUBBLICATO IL REPORT 2022 SULLE INFEZIONI DA COVID-19	9
FONDO NUOVE COMPETENZE, AMPLIATA LA PLATEA DELLE AZIENDE CHE POSSONO RICORRERVI	10
FOCUS	12
VIGILANZA: PUBBLICATO IL NUOVO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE	12
IL QUESITO DEL MESE	14
MATERNITÀ - FLESSIBILITÀ.....	14

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 aprile 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 aprile 2022 al 14 maggio 2022, è pari a 2,971751.

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	4,359238
gennaio 2022	Martedì 22 febbraio	1,184322
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	2,086158
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	2,987994
aprile 2022	Martedì 17 maggio	2,971751
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 MAGGIO 2022

31 MAGGIO: 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 MAGGIO: FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 2° trimestre 2022.

31 MAGGIO: 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 MAGGIO: MODIFICHE E INVIO MODELLO 730

A partire da questa data è possibile modificare ed inviare il modello 730 precompilato o accettarlo senza apportare modifiche.

SCADENZARIO GIUGNO 2022

6 GIUGNO: ANNULO 730 PRECEDENTEMENTE INVIATO

A partire da questa data è possibile annullare il modello 730 già inviato e presentare una nuova dichiarazione tramite l'applicazione web.

16 GIUGNO: VERSAMENTI UNIFICATI

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

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito;

I 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 GIUGNO: 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 GIUGNO: ANNULLO 730/2022

Termine ultimo per effettuare l'annullo del 730/2022 precompilato precedentemente inviato dal contribuente.

30 GIUGNO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

30 GIUGNO: DENUNCIA UNIEMENS

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

30 GIUGNO: FERIE NON GODUTE

Si ricorda che, laddove non sia previsto termine diverso, al 30/06/2022 scade il periodo per il godimento delle ferie residue 2020 (18 mesi dalla fine del periodo di maturazione). Sulle ferie non godute a detta data sono dovuti i contributi previdenziali. Si ricorda altresì che, per specifica previsione legislativa, le ferie maturate nell'anno devono essere obbligatoriamente godute, per un minimo di 2 settimane, nello stesso anno, mentre le altre 2 entro i 18 mesi successivi. Vigè il divieto di monetizzazione delle ferie non godute e maturate a partire dal 29/04/2003 (D. Lgs 66/2003).

FESTIVITÀ

MAGGIO 2022

1° Maggio – Festa dei Lavoratori: festività cadente di domenica -Tale giornata viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

GIUGNO 2022

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

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, LE LINEE GUIDA PUBBLICATE DALL'UNI

L'UNI - Ente Italiano di Normazione, lo scorso 16 marzo 2022 ha pubblicato la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce le Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere, le quali consistono in una raccolta di prassi di riferimento per conseguire l'obiettivo della parità di genere, basate su specifici indicatori ("KPI", Key Performance Indicator) attraverso cui vengono misurate le azioni finalizzate a promuovere e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

Le prassi di riferimento sono adottate in ambito nazionale e rientrano fra i "prodotti della normazione europea" di cui al Regolamento UE n. 1025/2012 introducendo prescrizioni tecniche elaborate sotto la conduzione operativa di UNI. Tale documento, pur non avendo efficacia normativa, deriva dal confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e al quale hanno partecipato il Dipartimento per le Politiche della Famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità e rappresenta per le aziende un punto di riferimento decisivo per ridurre i gap di genere.

Secondo quanto previsto nel documento, le organizzazioni dovranno impegnarsi a recepire i principi di gender equality, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo, ma anche di garantire pari opportunità di carriera, parità di trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate, nonché un ambiente di lavoro riluttante agli stereotipi, discriminazioni e che proponga invece una cultura rispettosa della diversità e dell'inclusione.

A tal fine, le Linee guida indicate nel documento individuano sei aree: cultura e strategia; governance; processi HR; opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; equità remunerativa per genere e tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. All'interno delle singole aree vengono identificati specifici indicatori prestazionali (KPI) che misurano le azioni finalizzate a promuovere e tutelare le pari opportunità sul luogo di lavoro, associati ad un punteggio dato dal peso attribuito all'area di appartenenza, applicabili o meno in funzione del profilo dimensionale delle organizzazioni aziendali.

Infatti, al fine di assicurare l'opportuna coerenza con le diverse realtà organizzative, si prevede che gli indicatori afferenti alle sei aree sopra citate a loro volta sono classificate in quattro diverse fasce in base al numero dei dipendenti. Nello specifico, i KPI in questione riguardano:

- la formalizzazione e l'implementazione di un piano strategico, che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo. Il peso dell'area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15% (area cultura e strategia);
- la "presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione" considerato tuttavia come requisito non necessario per le aziende micro e piccole, che occupano da 1 a 49 addetti (area governance);
- la "definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding

- neutrali, valutazioni prestazioni” è un indicatore qualitativo applicabile a tutte le aziende, a prescindere dalla loro dimensione (area dei processi HR);
- la percentuale di donne in organico e la percentuale di donne con ruolo dirigenziale o comunque di responsabilità (area delle opportunità di crescita e della equità remunerativa);
 - la “presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)” e l’adozione di apposite policy dedicate alla tutela della maternità e paternità (area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro)

Ogni singolo indicatore è dunque associato ad un punteggio il cui raggiungimento (o meno) viene ponderato per il peso dell’area di appartenenza. Per ottenere la certificazione della parità di genere è necessario il raggiungimento di un risultato minimo complessivo del 60%.

Tutti questi indicatori servono quindi a misurare la politica della parità di genere che dovrà essere definita dalla direzione, comunicata ai dipendenti e pubblicata sul sito aziendale, preventivamente elaborata nel piano strategico che individua per ogni settore le azioni da intraprendere sulla base degli accadimenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche attraverso appositi audit interni.

Pur avendo natura pre-normativa, la Prassi di Riferimento, in attesa del D.P.C.M. attuativo della certificazione della parità di genere, consentirà alle società che la otterranno di godere di benefici fiscali e di previsioni di favore negli appalti pubblici, oltre che rappresentare per le società un punto di riferimento al fine di orientare le scelte decisionali con l’obiettivo di ridurre i gap di genere.

INAIL: PUBBLICATO IL REPORT 2022 SULLE INFEZIONI DA COVID-19

Con 48.790 contagi sul lavoro denunciati all'Inail, il primo trimestre 2022 ha già superato di gran lunga il numero di casi registrato in tutto il 2021. Questo è quanto ha comunicato lo stesso Istituto nel 26° report sulle infezioni di origine professionale da nuovo Coronavirus, aggiornato al 31 marzo.

Il consueto report rileva dati molto interessanti sull'andamento della pandemia. In primis evidenzia come nei primi tre mesi del 2022 i casi di infezione da coronavirus aumentano, ma - per contro - sono in netta diminuzione i casi mortali, in conferma del fatto che il virus circola ancora, ma senza procurare più conseguenze gravi sugli affetti.

In particolare, stando ai dati numerici, emerge anzitutto che le denunce di infortunio per COVID trasmesse dai datori di lavoro all'Inail sin dall'inizio della fase emergenziale di gennaio 2020 sono state in totale 245.392, ossia un quinto del totale di tutte quelle pervenute anche per altri eventi. Tuttavia, se l'incidenza dei lavoratori contagiati rispetto al dato nazionale complessivo diramato dall'Istituto superiore della sanità è del solo 1,7%, resta rilevante il dato relativo all'incidenza dei contagi rispetto al numero totale degli infortuni: ciò in quanto nel 2022 un evento su cinque è attribuibile al coronavirus, mentre nel 2021 l'incidenza era solo di un evento su dodici.

Come accennato, mentre da un lato i contagi aumentano dall'altro diminuiscono i casi mortali. Difatti, le denunce pervenute per casi con esito mortale sono state 853 (circa un quarto del totale dei decessi denunciati sin da gennaio 2020, che pur trattandosi di una cifra elevata costituisce il solo 0,5% dei decessi totali registrati in tutto l'arco della pandemia). Di tutte le 853 denunce, occorre sottolineare che solo 5 riguardano l'anno 2022 e nessuna la mensilità di marzo dello stesso anno. I decessi quindi non solo si sono ridotti notevolmente, ma il 70% dei casi ha investito esclusivamente il solo anno 2020.

Da un'analisi più accurata dei dati riguardanti la mortalità si rileva, inoltre, che questi hanno riguardato in larga parte il genere maschile (82,6%), mentre i contagi in generale hanno investito principalmente il genere femminile con il 68,3% delle donne contagiate rispetto al 31,7 degli uomini contagiati.

Le categorie lavorative più colpite sono quelle afferenti al settore dell'assistenza sanitaria: un settore profondamente interessato da percentuali superiori sia riguardanti i contagi in generale, che i decessi. Altro settore però colpito da casi mortali è stato anche quello del trasporto e del magazzinaggio. È opportuno, poi, focalizzarsi sul dato relativo ai contagi in sede lavorativa degli insegnanti: sono poco più di 5.000 in tutto i casi registrati per gli insegnanti, i professori e i ricercatori di scuole di ogni ordine e grado, sia del settore pubblico che privato.

In conclusione, con la fine dello stato di emergenza, l'Inail fa presente che al contempo non termina comunque l'attività di indennizzo degli infortunati per contagio da coronavirus e i dati, probabilmente, continueranno anche ad impennarsi.

Ad ogni modo, occorre tener presente che i dati riportati e analizzati dall'Istituto non investono del tutto pienamente il mondo del lavoro, in quanto vi sono anche categorie di lavoratori non assicurati: è il caso, ad esempio, del personale sanitario che opera con contratto di lavoro autonomo (come i medici di famiglia) per cui è prevista la non assicurabilità all'Inail e che pertanto, non essendo censiti, non possono essere ricompresi nei dati statistici analizzati.

FONDO NUOVE COMPETENZE, AMPLIATA LA PLATEA DELLE AZIENDE CHE POSSONO RICORRERVI

Il decreto legge n. 17 del 1° marzo 2022, convertito dalla legge n. 34 del 27 aprile 2022, recante misure in materia di sostegno contro il caro energia, interviene a modificare l'articolo 11-ter, comma 2, del decreto-legge n. 146 del 21 ottobre 2021 aggiungendo, tra le aziende da agevolare, anche i datori di lavoro "che abbiano sottoscritto accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, o siano ricorsi al Fondo per il sostegno alla transizione industriale di cui all'articolo 1, comma 478, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, dai quali emerga un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori".

Il Fondo Nuove Competenze è stato istituito dall'art. 88 del D.L. n. 34/2020 (meglio noto come Decreto Rilancio) al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica ed è gestito dall'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Tramite la rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa e nel favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi, i datori di lavoro possono adeguare le competenze dei lavoratori avvalendosi delle risorse del fondo, il quale copre gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali. Il fondo ha una dotazione finanziaria di 230 milioni di euro, a valere sul Programma Operativo Nazionale SPAO, incrementato di ulteriori 200 milioni di euro per l'anno 2020 e di ulteriori 300 milioni di euro per l'anno 2021.

Molte delle domande, presentate entro il 30 giugno 2021, tuttavia, erano rimaste inevase a causa dell'esaurimento delle risorse: alla fine del 2021, infatti, erano state evase solamente le domande presentate entro il 31 maggio, con oltre 6.000 aziende finanziate. Dal mese di febbraio 2022, grazie ad un rifinanziamento di 630 milioni del fondo, il commissario straordinario dell'Anpal ha stabilito la riapertura dell'istruttoria per le istanze presentate entro i termini. La copertura finanziaria per lo scorrimento delle domande è stata garantita da 500 milioni di euro a valere sul REACT-EU confluite nel PON SPAO, da 100 milioni stanziati dal bilancio dello Stato e da ulteriori 30 milioni derivanti da rinunce e minori rendicontazioni di contributi già riconosciuti.

Stima l'ANPAL che avranno accesso al Fondo ulteriori 7.513 nuove aziende, con un coinvolgimento di circa 333 mila lavoratori. Inoltre, per favorire la realizzazione dei progetti formativi, semplificare la gestione e definire alcuni procedimenti sospesi, il decreto del commissario straordinario ha introdotto alcune modifiche ai termini per la presentazione delle integrazioni, per lo svolgimento delle attività formative e per la richiesta di saldo.

Per effetto di una maggiore sensibilità alla sostenibilità ambientale, il D.L. 146 del 21 ottobre 2021, all'art. 11-ter, di recente modificato dalla legge n. 34 del 27 aprile 2022, ha richiesto che l'ANPAL riservi una particolare attenzione ai datori di lavoro che operano nei settori maggiormente interessati dalla transizione ecologica e digitale nonché a coloro che abbiano sottoscritto accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, ai sensi dell'articolo 43 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, ovvero siano ricorsi al Fondo per il sostegno alla transizione industriale di cui all'articolo 1, comma 478, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, in relazione ai quali conseguentemente risulti un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori.

Infatti, in un comunicato dello scorso 1° febbraio, l'ANPAL ha comunicato che nei prossimi mesi sarà adottato un decreto interministeriale e un nuovo avviso per la presentazione di nuove istanze a valere sull'ulteriore miliardo di euro disponibile in base alla programmazione delle risorse REACT-EU.

FOCUS

VIGILANZA: PUBBLICATO IL NUOVO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE

Alla luce delle novità introdotte dal decreto-legge n. 146/2021 e dell'approccio "Vision Zero" delineato nel Quadro Strategico UE 2021-2027 della Commissione Europea, mirato a migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nonché a ridurre il numero dei decessi correlati al lavoro, l'attività di vigilanza, di competenza dell'INL, continua ad essere strettamente necessaria e funzionale all'evolversi della situazione socio-economica caratterizzata dalla delicata fase di ripresa a seguito della fine dello stato emergenziale da Covid-19.

La ripresa economica, purtroppo, ha fatto registrare una recrudescenza degli eventi infortunistici; per tale motivo, la programmazione dell'azione diventa rilevante per contrastare il lavoro sommerso, per combattere gli abusi connessi alla sempre maggior diffusione delle nuove tipologie lavorative tipiche della gig economy, l'illecito utilizzo degli ammortizzatori sociali, il ricorso a distacchi transnazionali non genuini e tutte le altre significative violazioni di natura sostanziale lesive dei diritti primari dei lavoratori. L'obiettivo prioritario resta quello di realizzare una sollecita e adeguata tutela dei diritti del lavoro e dei lavoratori interessati dalle fattispecie illecite, con particolare attenzione alle categorie più vulnerabili sotto il profilo economico-sociale, quali lavoratrici madri, minori e migranti.

Al fine di assicurare tutela ai lavoratori migranti, l'INL ha rafforzato il servizio di ricezione delle richieste di intervento rendendo disponibile sul proprio sito istituzionale il modello di denuncia tradotto in diverse lingue (arabo, bengalese, cinese, francese, inglese, punjabi, romeno e urdu), in modo da agevolarne la comprensione e la corretta compilazione. Ha inoltre rafforzato lo "sportello all'utenza", il ricorso alla conciliazione monocratica preventiva e valorizzato lo strumento della diffida accertativa.

L'azione ispettiva, oltre a riguardare i lavoratori provenienti da Paesi terzi, avrà altresì ad oggetto la verifica delle corrette modalità di occupazione dei minori a garanzia della loro integrità e salute psico-fisica, la copertura dell'aliquota obbligatoria di personale appartenente alle categorie protette e l'accertamento di eventuali fenomeni discriminatori di genere e dell'effettività della tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. Perché questo accada la programmazione dovrà essere improntata ad una valutazione attenta degli indici di rischio disponibili, anche sulla base di un assiduo confronto con le organizzazioni sindacali e datoriali, con i soggetti istituzionali e gli altri organi di controllo.

La selezione degli obiettivi dovrà essere affinata attraverso una sempre più approfondita analisi di contesto del mercato del lavoro a livello provinciale e regionale e le verifiche interesseranno principalmente i settori dell'agricoltura, dell'edilizia, della logistica e del trasporto, del commercio, dei servizi alle imprese e delle attività connesse e del manifatturiero.

L'obiettivo primario per l'anno 2022 sarà quello di innalzare il livello di presidio della salute e della sicurezza dei lavoratori concentrando l'azione ispettiva nella verifica dei comportamenti a rischio, attivando ogni utile cooperazione e raccordo con le ASL e sviluppando l'approccio multiagenzia utilizzato in agricoltura. Uno degli scopi perseguiti sarà prevenire operazioni di outsourcing del ciclo produttivo mirate esclusivamente ad abbattere il costo del lavoro.

Il programma di vigilanza sarà diretto anche ad accertare l'illegittima fruizione delle prestazioni previdenziali derivanti dall'instaurazione di rapporti di lavoro fittizi, con il conseguente coinvolgimento anche di vere e proprie organizzazioni criminali. Essendo tali condotte finalizzate al conseguimento di indebiti benefici economici a carico dell'INPS (quali l'indennità di disoccupazione, di malattia e di maternità), l'Istituto provvederà al disconoscimento delle stesse. Particolare attenzione sarà dedicata ai tirocini extracurricolari e ai percorsi formativi scuola- lavoro con particolare riferimento ai profili di sicurezza, alla concreta modalità di realizzazione delle attività formative e al corretto impiego delle risorse pubbliche stanziare.

Infine, in materia assicurativa l'attività di vigilanza sarà diretta alla verifica del rischio assicurato per garantire l'esatta ed uniforme applicazione delle Tariffe dei premi sul territorio nazionale, consentendo la regolarizzazione delle aziende che svolgono un'attività non coerente con quella denunciata all'Inail. I settori di prioritario intervento in tale ambito saranno logistica e trasporto merci, il commercio on line, il trattamento di rifiuti, il settore pulizie, le aziende di packaging, il settore tessile e le concessionarie.

IL QUESITO DEL MESE

MATERNITÀ - FLESSIBILITÀ



Richiesta:

Una dipendente ha chiesto di fruire del congedo di maternità al nono mese e nel contempo ha posto all'azienda la richiesta di poter usufruire di ferie nei 10 giorni antecedenti all'entrata in maternità nono mese.

A titolo esemplificativo: data presunta parto 12 Maggio

Richiesta congedo di maternità dal 12 Maggio

Fruizione dal 2 all'11 Maggio di ferie

Fino al 30 Aprile la dipendente lavorerà

È possibile fruire di ferie in periodo di flessibilità? Oppure tale fruizione comporta il blocco della flessibilità e l'entrata in maternità?



Risposta:

L'INPS ha fornito istruzioni sul tema con la Circolare 148/2019. La legge di bilancio 2019 aveva riconosciuto alle lavoratrici, in alternativa alle modalità tradizionali, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso. Si evidenzia che la gestante può esercitare la facoltà di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto, se un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. La documentazione sanitaria deve essere acquisita dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza e deve attestare l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto, qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta. Dall'esamina della Circolare INPS citata, solo il verificarsi dell'evento malattia comporta la decadenza della opzione richiesta dalla lavoratrice e l'entrata immediata in maternità a partire dal giorno di insorgenza dell'evento morboso (anche qualora fosse un singolo giorno). Le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto. La motivazione è puramente medica nel senso che ogni processo morboso comporta un "rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro" e dunque il verificarsi della malattia fa superare l'attestazione prevista della documentazione sanitaria presentata si "assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro". Non si ravvisa dalla circolare INPS che la richiesta di ferie comporti dunque la decadenza della opzione.

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.