



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 11_2021 DEL 09 MARZO 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*

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI.....	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di gennaio 2021	2
SCADENZARIO MARZO 2021.....	3
16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU	3
16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU	3
16 MARZO: VERSAMENTI UNIFICATI.....	3
16 MARZO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	3
21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU	4
31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	4
31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA	4
31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS	4
31 MARZO: PROCEDURA SEMPLIFICATA SW	4
SCADENZARIO APRILE 2021.....	5
5 APRILE: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	5
10 APRILE: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO	5
16 APRILE: VERSAMENTI UNIFICATI	5
16 APRILE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	6
20 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI.....	6
30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO	6
30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS	6
30 APRILE: PROCEDURA SEMPLIFICATA SW	6
FESTIVITÀ	7
MARZO 2021	7
APRILE 2021	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO.....	8
VACCINAZIONI COVID, IL GARANTE INTERVIENE SUL TRATTAMENTO DEI DATI	8
TIMBRATURA CON IMPRONTE DIGITALI, SECONDO IL GARANTE IL SISTEMA E' IRREGOLARE	10
ANF PER COMPONENTI INABILI: SEMPLIFICAZIONI DALL'INPS AL TEMPO COVID 19	12
FOCUS.....	14
QUARANTENA OBBLIGATORIA AL RIENTO DALLE FERIE, LEGGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER ASSENZA PROLUNGATA	14
IL QUESITO DEL MESE.....	16
REGIME AGEVOLATO IMPATRIATI	16

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 gennaio 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 gennaio 2021 al 14 febbraio 2021, è pari a 0,564883.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2021 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2020	lunedì 18 gennaio	1,500000
gennaio 2021	venerdì 19 febbraio	0,564883
febbraio 2021	martedì 16 marzo	
marzo 2021	giovedì 15 aprile	
aprile 2021	lunedì 17 maggio	
maggio 2021	martedì 15 giugno	
giugno 2021	giovedì 15 luglio	
luglio 2021	mercoledì 11 agosto	
agosto 2021	mercoledì 15 settembre	
settembre 2021	venerdì 15 ottobre	
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

SCADENZARIO MARZO 2021

16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU

I sostituti d'imposta sono tenuti a trasmettere telematicamente i dati delle Certificazioni Uniche all'Agenzia delle Entrate.

16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU

Termine ultimo per la consegna al lavoratore dipendente o autonomo (interessato alla redazione del modello 730 precompilato) della Certificazione Unica relativa ai redditi percepiti nel periodo d'imposta 2020.

16 MARZO: 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;
- 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 MARZO: 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.

21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU

I sostituti d'imposta devono effettuare un nuovo invio contenente i dati riveduti e corretti nei casi in cui si dovessero evidenziare Certificazioni Uniche erranee o incomplete.

31 MARZO: 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 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA

Le nuove aziende costituite nell'anno 2020 che a fine dicembre 2020 hanno raggiunto il limite dei 50 dipendenti, devono inviare all'Inps l'apposita dichiarazione entro il termine previsto per la trasmissione delle denunce contributive riferite al periodo di febbraio 2021, per il versamento al Fondo Tesoreria Inps delle quote di Tfr non destinate alla previdenza complementare.

31 MARZO: 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 MARZO: PROCEDURA SEMPLIFICATA SW

Ai sensi del decreto Milleproroghe il termine è stato posticipato al 30 aprile 2021.

SCADENZARIO APRILE 2021

5 APRILE: 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.

10 APRILE: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO

Le aziende commercio, trasporto e spedizione devono versare alle seguenti Casse di assistenza i contributi integrativi ed assistenziali per i dirigenti in relazione al trimestre precedente (Ccnl vigente):

- Fpdac (Fondo M. Negri) a mezzo mod. FN-001 tramite Bnl;
- Fasdac (Fondo M. Besusso) a mezzo mod. FN-001 tramite Bnl;
- Previr (Fondo A. Pastore) a mezzo mod. C/01 tramite Bnl.

16 APRILE: 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:

- 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;
- la rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;

Le aziende 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 APRILE: 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 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI

Scade il 20 Aprile il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 Aprile 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 bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

30 APRILE: 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.

30 APRILE: 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.

30 APRILE: PROCEDURA SEMPLIFICATA SW

Termine ultimo (che coincide anche con la fine dello stato di emergenza) entro cui i datori di lavoro possono utilizzare la procedura di comunicazione semplificata per l'attivazione dello smart working.

FESTIVITÀ

MARZO 2021

Nessuna festività prevista

APRILE 2021

Domenica 4 Aprile – Pasqua: secondo le disposizioni di legge la Pasqua non è considerata come festività e pertanto non viene retribuita. Alcuni CCNL però la riconoscono come festività ed in questo caso 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).

Lunedì 5 Aprile - Lunedì di Pasqua (Pasquetta): 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.

Domenica 25 Aprile – Festa della Liberazione: 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).

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

VACCINAZIONI COVID, IL GARANTE INTERVIENE SUL TRATTAMENTO DEI DATI

Diverse sono state le disposizioni adottate dal legislatore in relazione allo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 aventi implicazioni in materia di protezione dei dati personali, soprattutto in ambito lavorativo.

In materia, infatti, più volte è intervenuto il Garante della Privacy in sede di tutela dei diritti e dei doveri di lavoratori e datori di lavoro. Di particolare interesse, dunque, sono le FAQ pubblicate sul portale ufficiale del Garante relative al trattamento di dati relativi alla vaccinazione anti Covid-19 nei contesti e nei luoghi di lavoro.

In particolare, tre chiarimenti essenziali hanno riguardato più da vicino il datore di lavoro, nonché il comportamento che questi dovrebbe correttamente tenere nella delicata fase di vaccinazione della popolazione. I dubbi riguardavano in primo luogo se il datore di lavoro abbia facoltà o potere di chiedere conferma ai propri dipendenti dell'avvenuta vaccinazione, o chiedere al medico competente i nominativi dei dipendenti vaccinati o se la vaccinazione dei dipendenti possa essere richiesta come condizione per l'accesso ai luoghi di lavoro e per lo svolgimento di specifiche mansioni.

Sul primo punto, certamente il datore di lavoro non può assolutamente chiedere ai propri dipendenti di fornire informazioni sul proprio stato vaccinale o copia di documenti che comprovino l'avvenuta vaccinazione anti Covid-19: ciò non è consentito né dalle disposizioni dell'emergenza, né dalla disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per il Garante, inoltre, il datore di lavoro non può considerare lecito il trattamento dei dati relativi alla vaccinazione sulla base del consenso dei dipendenti, non potendo il consenso costituire in tal caso una valida condizione di liceità in ragione dello squilibrio del rapporto tra titolare e interessato nel contesto lavorativo.

Ancora, il medico competente non può comunicare al datore i nominativi dei dipendenti vaccinati. Difatti, solo il medico competente può trattare i dati sanitari dei lavoratori e tra questi, se del caso, le informazioni relative alla vaccinazione, nell'ambito della sorveglianza sanitaria e in sede di verifica dell'idoneità alla mansione specifica, anche in virtù di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008. Diversamente, il datore di lavoro può invece acquisire, in base al quadro normativo vigente, esclusivamente i giudizi di idoneità alla mansione specifica e le eventuali prescrizioni e/o limitazioni in essi riportati.

Infine, l'ultima domanda a cui dà risposta il Garante è se la vaccinazione anti Covid-19 dei dipendenti può essere richiesta come condizione per l'accesso ai locali aziendali o per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Nella fattispecie, nell'attesa di un intervento del legislatore nazionale, nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" durante il lavoro che comporta livelli di rischio elevati per i lavoratori, attualmente trovano applicazione le "misure speciali di protezione" previste per taluni ambienti lavorativi.

In tale quadro solo il medico competente, nella sua funzione di raccordo tra il sistema sanitario nazionale/locale e lo specifico contesto lavorativo, e nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie anche in merito all'efficacia e all'affidabilità del vaccino, può trattare i dati personali relativi alla

vaccinazione dei dipendenti ed eventualmente tenerne conto in sede di valutazione dell'idoneità alla mansione specifica. Al datore di lavoro non resta invece che limitarsi ad attuare le misure indicate di quest'ultimo in caso di giudizio di parziale o temporanea inidoneità alla mansione cui è adibito il lavoratore.

TIMBRATURA CON IMPRONTE DIGITALI, SECONDO IL GARANTE IL SISTEMA E' IRREGOLARE

Con la recente newsletter del 19 febbraio 2021, il Garante della Privacy ha fornito importanti chiarimenti in merito all'uso dei dati biometrici per la rilevazione delle presenze da parte delle imprese.

In particolare, un Azienda sanitaria provinciale, al fine di evitare fenomeni di assenteismo, aveva provveduto ad installare un sistema di rilevazione presenze che richiedesse oltre alla timbratura del badge, anche il raffronto dell'impronta digitale del dipendente con quella memorizzata sul badge. In questo modo si sarebbe avuta la certezza che il titolare del cartellino si fosse effettivamente recato sul posto di lavoro impedendo a colleghi compiacenti la possibilità di timbrare al suo posto.

Tale soluzione, tuttavia, è stata ritenuta irregolare dall'Autorità Garante della Privacy, che ha sanzionato l'impresa con un ammenda di 30.000 euro in quanto, a seguito del rafforzamento delle garanzie previste dal Regolamento e dal Codice Privacy, per poter installare tale tipo di sistema occorre una base normativa proporzionata all'obiettivo perseguito e capace di assicurare appropriate tutele dei diritti degli interessati.

L'impresa, tuttavia, in fase di difesa statuiva di aver introdotto lo strumento di controllo per governare presidi decentrati alla luce della Legge n. 56/2019 e puntava a trasformare il dato biometrico in una stringa criptata, da doversi confrontare con quella memorizzata nel badge. Non appena il dipendente "superava" il confronto tra le due stringhe, il dato biometrico acquisito dal rilevatore presenze veniva automaticamente cancellato. Solo successivamente veniva trasmesso il numero di matricola del dipendente, la data e l'ora della timbratura al sistema centrale di gestione delle presenze. A parere dell'impresa datrice, la procedura era rispettosa delle norme del Regolamento e del Codice essendo il trattamento eseguito direttamente e personalmente dall'interessato e rispondendo ad un'esigenza di prevenzione dei comportamenti scorretti da parte dei dipendenti.

Il Garante, però, reputava carente la base normativa invocata, dal momento che non erano state individuate le opportune garanzie per circoscrivere gli ambiti di applicazione della rilevazione dei dati biometrici e, quindi, delle modalità di trattamento dei dati personali.

Pur condividendo le preoccupazioni dell'Autorità Garante sullo schema di regolamento attuativo della Legge n. 56/2019, l'azienda sanitaria non riteneva impraticabile la sanabilità delle incompatibilità delle disposizioni contenute nell'articolo 2 avendo eseguito una condotta conforme a quanto disposto per i soggetti pubblici prima dell'introduzione del GDPR.

A nulla sono valse le giustificazioni dell'azienda sanitaria, in quanto secondo il Garante il sistema effettuava un trattamento di dati biometrici dei dipendenti (sia all'atto dell'emissione del badge, sia all'atto della verifica dell'impronta in occasione di ogni "timbratura" di ciascun dipendente,) in assenza di una idonea base giuridica.

Allo stesso modo, il consenso dei dipendenti, invocato dall'Asp quale fondamento del trattamento, non poteva essere considerato valido, nel contesto lavorativo, a maggior ragione pubblico, per effetto dello squilibrio del rapporto tra dipendente e datore di lavoro.

Inoltre l'azienda sanitaria, pur avendo informato il personale e i sindacati della scelta organizzativa compiuta, non aveva fornito tutte le informazioni sul trattamento, come richiesto dal Regolamento europeo in materia di privacy.

ANF PER COMPONENTI INABILI: SEMPLIFICAZIONI DALL'INPS AL TEMPO COVID 19

Con il messaggio n. 754 del 2021, l'Inps è intervenuto sulla disciplina relativa all'assegno per il nucleo familiare con riferimento all'accertamento del diritto a maggiorazione di importo nel caso in cui il nucleo familiare presenti componenti minorenni inabili o maggiorenni inabili a proficuo lavoro.

L'istituto è intervenuto anche a seguito di segnalazioni e richieste di chiarimenti in quanto, durante il periodo emergenziale, le procedure di revisione dei requisiti hanno subito dei notevoli ritardi per effetto del riconoscimento della validità del verbale di accertamento dell'handicap.

Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto-legge n. 69/1988, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 153/1988, l'assegno per il nucleo familiare compete in misura differenziata in rapporto al numero dei componenti e al reddito del nucleo familiare secondo specifiche tabelle, precisando che i livelli di reddito di tali tabelle sono aumentati per i nuclei familiari che "comprendono soggetti che si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, ovvero, se minorenni, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età".

La normativa in materia di accertamento dell'inabilità ai fini dell'ANF prevede che la certificazione medica presentata a corredo della domanda debba essere esaminata dall'Ufficio medico legale di Sede anche per i soggetti fruitori dell'indennità di frequenza al fine di valutare la effettiva "incapacità del minore a compiere gli atti della propria età" o, nel caso di componente maggiorenne, la "inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro" (cfr. la circolare n. 11/1999).

Dal punto di vista amministrativo, il riconoscimento del diritto alle maggiorazioni degli importi ANF è vincolato alla preventiva autorizzazione da parte delle Strutture territoriali dell'Istituto, acquisito il parere dell'Ufficio medico legale, mentre la durata di godimento del predetto diritto generalmente non supera mai la data di revisione prevista nel verbale sanitario o comunque la data indicata dal responsabile sanitario di sede.

La sospensione delle visite per l'accertamento sanitario degli stati di invalidità e di disabilità, determinata dalla fase emergenziale legata alla crisi epidemiologica da COVID-19, sta comportando il dilatarsi dei tempi di attesa per il rinnovo dell'autorizzazione alla maggiorazione degli importi ANF nelle more dell'iter sanitario di revisione.

Stante ciò, l'INPS ha disposto che il riconoscimento della maggiorazione degli importi ANF al richiedente venga accolta provvisoriamente in attesa della conclusione dell'iter sanitario di revisione, sempre comunque in presenza degli altri requisiti normativamente previsti.

Quanto sopra trova fondamento nelle disposizioni di cui all'articolo 25, comma 6-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, nella parte in cui, in un'ottica di semplificazione dell'iter sanitario amministrativo per l'accertamento dell'invalidità e della disabilità, ha previsto che: "nelle more dell'effettuazione delle eventuali visite di revisione e del relativo iter di verifica, i minorati civili e le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista rivedibilità conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura".

Viceversa, l'INPS avrebbe dovuto sospendere l'inclusione del componente inabile nel nucleo familiare o l'inclusione nel nucleo di un soggetto maggiorenne inabile a proficuo lavoro (che altrimenti sarebbe escluso in quanto maggiorenne) con la conseguente sospensione della maggiorazione tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'accertamento sanitario.

Qualora la revisione da parte dell'Ufficio medico legale si concluda con esito positivo e con conseguente conferma del componente il nucleo familiare (maggiorenne o minorenni), in presenza degli altri requisiti normativamente previsti, la domanda di maggiorazione sarà accolta con decorrenza dalla data di presentazione della relativa istanza.

In caso di esito negativo, cioè se a seguito di revisione non risulti confermato lo stato di inabilità del soggetto interessato, si procederà alla reiezione della domanda di autorizzazione ANF per la maggiorazione dei livelli dalla data dell'accertamento sanitario.

FOCUS

QUARANTENA OBBLIGATORIA AL RIENTO DALLE FERIE, LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER ASSENZA PROLUNGATA

Il Tribunale di Trento, con ordinanza 21 gennaio 2021, ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di una lavoratrice che, a seguito del rientro dalle ferie trascorse all'estero, era stata costretta a restare in isolamento fiduciario per due settimane senza poter prestare la propria attività lavorativa.

La dipendente di un'impresa di pulizia, assunta con contratto a tempo indeterminato part-time, veniva licenziata, oltre che per aver omesso di comunicare e giustificare la propria assenza secondo le modalità e i termini previsti dalle disposizioni contrattuali, anche per aver posto in essere condotte di gravissimo rilievo disciplinare in relazione al rapporto di lavoro. In particolare, la lavoratrice aveva prolungato il periodo di ferie concesso (dal 3.8.2020 al 16.8.2020), assentandosi per "Congedo Covid" e utilizzando i permessi ex legge 104/92 per l'assistenza del figlio nella seconda metà del mese di luglio e nella restante parte del mese di agosto, assentandosi ulteriormente per quarantena obbligatoria fino al 09.09.2020 a causa del rientro dall'Albania, dove aveva trascorso le ferie. Secondo la parte datrice, la dipendente si era recata nel paese estero nonostante le restrizioni ed i ben noti obblighi di quarantena conseguenti, disinteressandosi quindi dei problemi organizzativi creati all'azienda, anzi, programmando consapevolmente la propria assenza in maniera intenzionale e con gravissima malafede. Pertanto, sulla base di tali motivazioni la impresa irrogava la sanzione disciplinare massima, licenziando in tronco la dipendente.

Avverso tale provvedimento la lavoratrice presentava ricorso presso il Tribunale competente con 3 motivi. Con il primo motivo richiedeva che venisse accertata la nullità del licenziamento per carattere ritorsivo; con il secondo motivo domandava che il licenziamento fosse dichiarato nullo per insussistenza della giusta causa, invocando il diritto alla reintegra. Infine, con l'ultimo motivo, richiedeva la declaratoria di illegittimità del licenziamento poiché non ricorreva il profilo soggettivo della giusta causa.

Con riferimento al primo motivo del ricorso, la richiesta di accertamento della nullità del licenziamento per ritorsione non poteva essere accolta. Tale tipologia di licenziamento rappresenta l'ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore ed è nulla, ai sensi dell'art. 1345 del codice civile, quando la finalità ritorsiva costituisce il motivo esclusivo e determinante dell'atto espulsivo. Tuttavia, secondo un consolidato indirizzo giurisprudenziale, la valutazione circa la ritorsività del provvedimento può essere condotta solo dopo che venga accertata l'insussistenza della giusta causa.

A tal proposito, circa l'illegittimità del licenziamento per difetto del giustificato motivo, la ricorrente sosteneva che, al momento della partenza, il divieto degli spostamenti all'estero era decaduto da più di due mesi e pertanto nessuna negligenza poteva essere imputata alla stessa che si trovava già all'estero al momento della reintroduzione di tali limitazioni. Tuttavia, constatavano i giudici, che nel momento in cui accadevano i fatti, continuavano a valere le disposizioni contenute in precedenti decreti, comprese quelle che prevedevano la quarantena obbligatoria per chi fosse rientrato dall'estero. Appare quindi evidente che la ricorrente, nel momento in cui si era recata in Albania per trascorrere le proprie ferie nel mese di agosto, era o comunque doveva essere pienamente consapevole che al suo rientro in Italia non sarebbe potuta ritornare al lavoro immediatamente, dovendo osservare un periodo di 14 giorni in isolamento fiduciario. Ne

derivava, quindi, che l'assenza dal lavoro, seppur dovuta dalla necessità di adempiere un obbligo civico, non poteva considerarsi giustificata e, pertanto, la condotta posta in essere dalla dipendente, consistita nel porsi colpevolmente nella necessità di rimanere assente dal lavoro per 14 giorni, integrava a tutti gli effetti una giusta causa di licenziamento.

Quanto all'addotta inconsistenza del profilo soggettivo della causa di licenziamento, i giudici rilevavano come la dipendente avesse manifestato noncuranza nei confronti delle esigenze dell'azienda datrice alle quali aveva anteposto, peraltro consapevolmente, i propri interessi personali. Di conseguenza, rigettati tutti i motivi, il Tribunale confermava la legittimità del licenziamento e condannava la ricorrente al pagamento delle spese procedurali.

IL QUESITO DEL MESE

REGIME AGEVOLATO IMPATRIATI



Richiesta:

Si apre un quesito in merito al diritto di opzione per il prolungamento del regime fiscale agevolato, D. Lgs. 147/2015.

Nella fattispecie si tratta di un dipendente che ha trasferito nel 2016 la residenza fiscale in Italia richiedendo, tuttavia, il beneficio nell'annualità 2018; l'agevolazione è stata dunque concessa dall'01/01/2018 al 31/12/2022.

A seguito di quanto previsto dalla legge di Bilancio 2021, essendo il lavoratore divenuto proprietario di un immobile nel 2020, vorrebbe richiedere il prolungamento dell'agevolazione.

Si richiede quanto segue:

- l'opzione può essere avanzata da coloro che hanno trasferito la residenza prima del 2020? Quali sono i requisiti necessari?
- l'opzione presuppone un versamento pari al 10% o al 5% dei redditi agevolati relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, come dobbiamo procedere?



Risposta:

In ordine di domanda posta:

1) D: l'opzione può essere avanzata da coloro che hanno trasferito la residenza prima del 2020? R: la novità riguarda proprio i trasferiti fiscalmente ante 2020 e nello specifico i trasferiti entro il 29 aprile 2019.

2) D: Quali sono i requisiti necessari? R: essere in possesso di uno dei due requisiti di seguito elencati (alternativi):

-lavoratori con almeno un figlio minorenni o a carico (si desume che il minorenni potrebbe anche non essere a carico), anche in affidato preadottivo, con riduzione della base imponibile però pari al 50%. Nel caso in cui i figli minorenni o a carico siano "almeno" tre (anche in affidato preadottivo) la riduzione dell'imponibile per gli ulteriori cinque anni diventa pari al 90% per cui concorrerà al 10%: la condizione di figlio a carico o figlio minorenni che dà diritto all'estensione per ulteriori 5 anni e/o all'abbattimento della base imponibile al 90% (in presenza di tre figli minorenni o a carico) può verificarsi sia prima del trasferimento in Italia o dopo quest'ultimo, ma comunque deve verificarsi entro il primo quinquennio non agevolato. La perdita del carico o della condizione di figlio minorenni dopo il rientro in Italia non fa perdere l'estensione

-lavoratori che diventino proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento: l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà: l'acquisto dell'unità immobiliare "successivamente" al rientro deve essere effettuato entro (e non oltre) il primo quinquennio di fruizione del regime (non rileva la data del contratto preliminare). La riduzione dell'imponibile per gli ulteriori cinque anni diventa pari al 50% per cui concorrerà al 50%:

3) D: l'opzione presuppone un versamento pari al 10% o al 5% dei redditi agevolati relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, come dobbiamo procedere? R: il versamento è a carico del richiedente ed è pari al 10% o al 5% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia "oggetto dell'agevolazione" relativi al "periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione": l'onere di ingresso deve essere commisurato sull'intero reddito complessivamente prodotto dalla persona e non solamente sul reddito agevolato. Tuttavia la norma non è ancora totalmente operativa perché le modalità di esercizio dell'opzione sono demandate ad un provvedimento dell'AE da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame (2 marzo 2021), tutt'ora mancante e che preciserà alcuni aspetti ancora non totalmente chiari e quindi il D.L. non può ancora applicare il beneficio in busta paga.

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.