

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI GROUP

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI





NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 20_2021 DEL 11 MAGGIO 2021

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

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

powered by  STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di marzo 2021	2
SCADENZARIO MAGGIO 2021	3
10 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE	3
16 MAGGIO: VERSAMENTI UNIFICATI*	3
16 MAGGIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	3
19 MAGGIO: MODIFICA ED INVIO 730 PRECOMPILATO 	4
25 MAGGIO: ANNULLO 730/2021 	4
25 MAGGIO: COMPILAZIONE ASSISTITA QUADRO E MODELLO 730/2021 	4
30 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA	4
31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	4
31 MAGGIO: FASI	4
31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS	4
SCADENZARIO GIUGNO 2021	5
16 GIUGNO: VERSAMENTI UNIFICATI	5
16 GIUGNO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	5
22 GIUGNO: ANNULLO 730/2021 	5
30 GIUGNO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	6
30 GIUGNO: DENUNCIA UNIEMENS.....	6
30 GIUGNO: FERIE NON GODUTE	6
FESTIVITÀ	7
MAGGIO 2021	7
GIUGNO 2021.....	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
LA PROGRAMMAZIONE SULLA VIGILANZA 2021: LINEE GUIDA DALL'INAIL E INPS	8
EUROPA: IL MANCATO REINTEGRO DEL DIPENDENTE ASSUNTO CON IL JOBS ACT È LEGITTIMO.....	10
IL DIRITTO AL RIPOSO DEL LAVORATORE: NOVITÀ DALL'UE.....	11
FOCUS	13
DIVERSO TRATTAMENTO ANF TRA LAVORATORI ITALIANI E STRANIERI, IN DUBBIO LA COSTITUZIONALITÀ DELLA NORMA	13
IL QUESITO DEL MESE	15
APPRENDISTATO	15
RASSEGNA PERIODICA	17
INPS, ON LINE LE ATTESTAZIONI FISCALI PER PAGAMENTI DA RISCATTO, RICONGIUNZIONE E RENDITA	17

N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di marzo 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 marzo 2021 al 14 aprile 2021, è pari a 1,011081.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

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

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2020	lunedì 18 gennaio	1,500000
gennaio 2021	venerdì 19 febbraio	0,564883
febbraio 2021	martedì 16 marzo	0,763196
marzo 2021	giovedì 15 aprile	1,011081
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 MAGGIO 2021

10 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE

A partire da questa data è possibile prendere visione del modello 730 precompilato sul portale dell'Agenzia delle Entrate.

16 MAGGIO: 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 MAGGIO: 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.

19 MAGGIO: MODIFICA ED INVIO 730 PRECOMPILATO

A partire da questa data è possibile accettare, modificare ed inviare il modello 730 precompilato.

25 MAGGIO: ANNULLO 730/2021

A partire da questa data è possibile correggere, integrare, sostituire o annullare il modello 730/2021 già presentato, ma contenente errori o dimenticanze. In particolare è possibile annullare il 730/2021, e presentare una nuova dichiarazione tramite l'apposita applicazione web, una sola volta fino al 22 giugno 2021.

25 MAGGIO: COMPILAZIONE ASSISTITA QUADRO E MODELLO 730/2021

A decorrere da questa data è accessibile la procedura online di compilazione assistita del quadro E per gli oneri detraibili e deducibili messa a disposizione dall'Agenzia delle entrate.

30 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA

Per le Certificazioni Uniche trasmesse entro 60 giorni dalla scadenza originaria, ovvero entro il 30/05/2021, la sanzione viene ridotta di 1/3.

31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

31 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 2021.

31 MAGGIO: 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.

*Termine posticipato al 17 maggio in quanto cadente di domenica.

SCADENZARIO GIUGNO 2021

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:

- 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;
- rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno 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 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.

22 GIUGNO: ANNULLO 730/2021

Termine ultimo per effettuare l'annullo del 730/2021 precedentemente inviato.

30 GIUGNO: 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 GIUGNO: 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 GIUGNO: FERIE NON GODUTE

Si ricorda che, laddove non sia previsto termine diverso, al 30/06/2021 scade il periodo per il godimento delle ferie residue 2019 (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 2021

1° Maggio – Festa dei Lavoratori: festività cadente di sabato - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate, ma occorre verificare quanto previsto dalla contrattazione collettiva in merito alle ore da retribuire. Alcuni contratti infatti prevedono che, non cadendo dal lunedì al venerdì, debba avere lo stesso trattamento previsto per le festività domenicali (riconosciuto un compenso pari a 6 ore e 40 minuti).

GIUGNO 2021

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

LA PROGRAMMAZIONE SULLA VIGILANZA 2021: LINEE GUIDA DALL'INAIL E INPS

L'Ispettorato Nazionale del lavoro ha pubblicato il documento sulla "Programmazione vigilanza ispettiva per il 2021". Ogni anno, in linea con il quadro normativo e con le politiche internazionali e comunitarie per il contrasto allo sfruttamento lavorativo e la promozione del lavoro dignitoso, nel solco dell'obiettivo numero 8 stabilito nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, l'INL si impegna a fornire servizi e tutela, ponendo al centro della propria azione le richieste dei lavoratori e delle parti sociali, assicurando la priorità d'intervento per il soddisfacimento dei bisogni dell'utenza, proteggendo il diritto al lavoro equo e dignitoso e promuovendo un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori.

Il ruolo dell'INL è incentrato nell'attività di informazione "qualificata" rivolta a lavoratori e aziende, quale componente fondamentale della strategia di "alleanza" e di accompagnamento nella legalità alla ripresa economica del sistema produttivo.

A tal fine andrà valorizzata, in quanto strettamente connessa ad una funzione generale di prevenzione, l'attività di informazione, prevenzione e promozione della legalità di cui agli articoli 7, lett. c) e 8 del D. Lgs. n. 124/2004, in un'ottica di risposta alla esigenza di "chiarezza della regolazione" che non esime gli operatori economici dal rispetto della normativa vigente e dalle conseguenze discendenti dalle relative inosservanze, ma che implementa la prevenzione e anticipa la fase di "servizio" rispetto a quella di verifica delle eventuali condotte irregolari.

In ragione dei profili di competenza, i contenuti di tale attività potranno essere condivisi e sviluppati anche con altre istituzioni e, in particolare, con INPS, INAIL e con i Dipartimenti di Prevenzione delle ASL.

L'emergenza epidemiologica da COVID 19 ha comportato inevitabilmente conseguenze drammatiche con evidenti ripercussioni sull'intero assetto del sistema-Paese; anche le conseguenze economiche saranno molto pesanti e l'attività del personale ispettivo sarà di fondamentale rilievo. La vigilanza INAIL, rivestirà un ruolo di prioritaria importanza proprio perché la funzione di controllo e verifica è connaturata alla Pubblica Amministrazione, e il bisogno di equità sarà rafforzato dall'emergenza.

L'attività primaria degli ispettori Inail è sempre stata la verifica del rischio assicurato, ovvero la valutazione della coerenza fra l'attività svolta dalla azienda e la classificazione tariffaria. La corretta analisi dei cicli di lavorazione e l'attribuzione alle corrette voci di lavorazione riveste massima rilevanza, soprattutto per l'azienda ispezionata ma anche sulle future modifiche tariffarie e quindi, di riflesso, sull'intera collettività, che ha, mai come in questo momento, bisogno di equità.

L'attività ispettiva sarà orientata in modo specifico alla verifica del rischio assicurato con l'individuazione di aree che presumibilmente presentano ampi margini di irregolarità sulla corrispondenza del rischio denunciato con l'attività effettivamente svolta, al fine di monitorare e garantire l'esatta ed uniforme applicazione delle Tariffe dei premi sul territorio nazionale e tesa a regolarizzare le situazioni di disallineamento nella classificazione, anche in considerazione delle rilevanti novità introdotte dalle Nuove Tariffe dei premi in vigore dal 1° gennaio 2019.

L'attività di vigilanza volta alla verifica e alla normalizzazione di situazioni di disallineamento tra aziende che svolgono le stesse attività dovrà essere svolta indipendentemente dal solo indicatore della irregolarità e del recupero premiale.

Un altro aspetto di notevole importanza, è la valorizzazione delle attività svolte dagli ispettori nell'ambito dell'erogazione delle prestazioni Inail, anche in considerazione dell'indennizzabilità degli infortuni da Covid-19.

Centrale sarà il ruolo dei funzionari di vigilanza al fine di favorire l'indennizzo dei lavoratori infortunati in caso di contagio da Covid-19 anche fine di velocizzare la corresponsione delle prestazioni. Dovrà essere proseguita la vigilanza sulla attuazione delle misure di contenimento del contagio da COVID-19, sotto la prevalente forma di concorso al sistema delle verifiche dell'osservanza dei c.d. "protocolli di sicurezza anti-contagio" facente capo al coordinamento dei Prefetti.

La medesima finalità di rendere effettiva l'applicazione della normativa citata ed efficace la tutela dei lavoratori, oltre che con l'effettuazione dei controlli, sarà perseguita anche promuovendo, mediante i suddetti interventi di carattere informativo "qualificati", buone prassi utili a contribuire al contenimento del contagio da Covid-19.

Per il perseguimento degli obiettivi di cui sopra, il Documento di programmazione 2021 ha evidenziato come si possano realizzare controlli incrociati con le attrezzature possedute risultanti negli archivi dell'Agenzia delle Entrate, sempre al fine di acquisire elementi utili per verificare la corrispondenza tra attività svolta dall'impresa e attività dichiarata.

EUROPA: IL MANCATO REINTEGRO DEL DIPENDENTE ASSUNTO CON IL JOBS ACT È LEGITTIMO

Secondo il diritto comunitario non è vietata l'applicazione, nella medesima procedura di licenziamento, dell'applicazione di un doppio regime tra lavoratori assunti a tempo indeterminato prima e dopo l'entrata in vigore del Jobs Act. Questo è quanto stabilito dalla sentenza del 17 marzo 2021 nella causa C-652/19 in cui, secondo la Corte di Giustizia UE, nel caso di licenziamento dichiarato illegittimo si possa procedere alla reintegra di tutti i lavoratori ad eccezione di quelli assunti a tempo determinato prima del 7 marzo 2015 e stabilizzato dopo tale data.

La Corte di Giustizia Ue è stata interpellata, dunque, in merito al licenziamento considerato illegittimo un dipendente il cui rapporto di lavoro a tempo determinato era stato convertito in indeterminato successivamente al 7 marzo 2015.

Si parla, in particolare, di licenziamento collettivo di 350 lavoratori, la cui attivazione è avvenuta nel 2017 da una società. I dipendenti licenziati hanno pertanto presentato un ricorso dinanzi al Tribunale di Milano, il quale ha disposto l'illegittimità del licenziamento collettivo e ordinato la reintegra nell'impresa di tutti i lavoratori, con la sola esclusione del ricorrente. Difatti, il giudice ha ritenuto che il lavoratore non potesse beneficiare dello stesso regime di tutela degli altri lavoratori licenziati poiché la data di conversione del suo contratto da tempo determinato a tempo indeterminato era successiva all'entrata al vigore del Jobs Act, ossia al 7 marzo 2015.

Stante ciò, la Corte di Giustizia Ue, nella sentenza del 17 marzo 2021 ha rilevato, in primis, come il D. Lgs. n. 23/2015 stabilisse che il regime di tutela da esso previsto si applica ai contratti a tempo determinato convertiti in contratti a tempo indeterminato dopo la sua entrata in vigore. Poiché la parte ricorrente, a differenza di tutti i suoi colleghi, si trovava in tale situazione, il lavoratore avrebbe avuto diritto solo a un'indennità e non alla reintegra nell'impresa.

Dunque, la Corte ha rilevato che l'obiettivo principale consiste nel far precedere i licenziamenti collettivi da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall'informazione dell'autorità pubblica competente, al fine di evitare o di ridurre i licenziamenti collettivi ovvero attenuare le conseguenze con l'integrazione di misure particolari tese a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. Ne consegue che il datore di lavoro deve notificare all'autorità pubblica ogni previsione di licenziamento collettivo, predisponendo tutti gli elementi per singolo caso.

In conclusione, secondo la Corte, una normativa nazionale che prevede l'applicazione concorrente, nell'ambito di una stessa e unica procedura di licenziamento collettivo, di due diversi regimi di tutela dei lavoratori (a tempo indeterminato in caso di licenziamento collettivo effettuato in violazione dei criteri destinati a determinare i lavoratori che saranno sottoposti a tale procedura) è legittima e non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, e non può così essere esaminata alla luce dei diritti fondamentali garantiti dalla Carta dell'Unione europea, cui agli articoli 20 e 30.

IL DIRITTO AL RIPOSO DEL LAVORATORE: NOVITA' DALL'UE

Il diritto dei lavoratori a fruire dei periodi di riposo è stato oggetto di numerose normative. Tale principio, inoltre, è stato spesso ribadito dalla giurisprudenza, malgrado le numerose violazioni che continuamente si verificano.

Non ultimo, la sentenza del 17/03/2021, n. 585/19, emessa dalla Corte di Giustizia UE ha nuovamente evidenziato che il diritto di ogni lavoratore a veder tutelata la durata massima del lavoro e la possibilità di godere di periodi di riposo è una norma rilevante del diritto sociale dell'Unione anche perché previsto dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Difatti, la Corte ha rilevato che per orario di lavoro deve intendersi come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Ne deriva, pertanto, che il periodo di riposo rappresenti un concetto diametralmente opposto individuabile in un qualsiasi periodo che non rientri nell'orario di lavoro.

Ad ogni modo, qualora un lavoratore abbia stipulato con un medesimo datore di lavoro più contratti di lavoro, il periodo minimo di riposo giornaliero si applica a tali contratti considerati nel loro insieme e non a ciascuno di detti contratti considerato separatamente.

In particolare, la domanda di pronuncia pregiudiziale verteva sull'interpretazione della direttiva n. 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, in merito alla disciplina dell'organizzazione e dell'orario di lavoro. La domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra l'Accademia degli Studi Economici di Bucarest e l'Organismo Intermedio per il Programma Operativo Capitale Umano (istituti basati in Romania) relativamente ad una rettifica finanziaria effettuata da quest'ultimo, nell'ambito di un programma di finanziamento, per mancato rispetto da parte dell'Accademia degli Studi del numero massimo di ore di lavoro al giorno per persona.

In particolare, gli aspetti esaminati hanno riguardato principalmente l'applicabilità dei limiti alla durata della giornata e della settimana lavorativa imposti dalla direttiva 2003/88 al caso in cui un lavoratore abbia sottoscritto più contratti con lo stesso datore di lavoro. A tal proposito il dubbio interpretativo su cui era stata chiamata a pronunciarsi era se tali limiti dovessero essere applicati «per contratto», comportando tale ipotesi la necessità di valutare per ogni singolo contratto stipulato di lavoro l'eventuale superamento dei limiti.

Nel caso di contratti multipli, allora, la valutazione del rispetto del periodo minimo di riposo giornaliero deve quindi eseguirsi valutando tutti i contratti nel loro insieme (e non separatamente fra loro).

Diversamente, si vedrebbe pregiudicata la tutela prevista dalla normativa comunitaria in quanto le ore di riposo su un contratto potrebbero costituire orario di lavoro sull'altro e tale circostanza, per il principio per cui uno stesso periodo non può essere qualificato come orario di lavoro e nel contempo di riposo, non è ammissibile.

In buona sostanza, la sentenza ha chiarito per la prima volta l'interpretazione di alcune disposizioni della direttiva 2003/88 sull'orario di lavoro, applicate in modo differenziato nei diversi Stati membri, in virtù di un'armonizzazione generale delle legislazioni locali; al contempo si è cercato di tutelare il diritto al riposo

di tutti i lavoratori della Comunità Europea, anche qualora questi abbiano stipulato più contratti di lavoro con lo stesso datore.

FOCUS

DIVERSO TRATTAMENTO ANF TRA LAVORATORI ITALIANI E STRANIERI, IN DUBBIO LA COSTITUZIONALITA' DELLA NORMA

La sezione lavoro della Suprema Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 9378 dello scorso 8 aprile 2021, ha sollevato una questione di legittimità costituzionale dell'art. 2, comma 6-bis, del D.L. n. 69/1988 nella parte in cui prevede che non facciano parte del nucleo familiare dei cittadini stranieri titolari di permesso di lungo soggiorno, il coniuge ed i figli che non abbiano la residenza in Italia, determinando una disparità di trattamento rispetto alle prestazioni assistenziali e previdenziali (nel caso di specie gli assegni nucleo familiare) tra i lavoratori italiani e stranieri.

Un lavoratore straniero, ma con regolare permesso di soggiorno di lungo periodo, proponeva ricorso al Giudice del lavoro, nei confronti INPS e del proprio datore di lavoro lamentando il carattere discriminatorio della negazione, da parte dell'INPS, dell'assegno del nucleo familiare per il periodo nel corso del quale tutti i suoi familiari avevano lasciato l'Italia per rientrare nel paese d'origine. Il Tribunale e la Corte di Appello di Brescia accoglievano le doglianze del dipendente evidenziando come il D.L. il. 69 del 1988, art. 2, comma 6 bis, escludendo dal novero dei membri del nucleo i familiari dello straniero che non abbiano la residenza effettiva nel territorio della Repubblica, introduce una disciplina differente rispetto a quella generale fissata dalla L. n. 153 del 1988, art. 2, comma 2, valevole per i cittadini dello Stato italiano per i quali l'assegno per il nucleo familiare spetta a prescindere dalla residenza dei membri del nucleo familiare medesimo. Anche la direttiva europea 2003/109 prevede che il soggiornante di lungo periodo debba fruire dei medesimi trattamenti previsti per i cittadini quanto alle prestazioni sociali, all'assistenza sociale ed alla protezione sociale ai sensi della legislazione nazionale, mentre al quarto paragrafo afferma che gli Stati membri possono limitare la parità di trattamento in materia di assistenza sociale e protezione sociale alle sole prestazioni essenziali.

Avverso tale sentenza, pertanto, proponeva ricorso per Cassazione l'INPS, con un unico motivo. L'istituto lamentava la violazione e falsa applicazione del combinato disposto del D.L. n. 69/1988, art. 2, comma 6-bis e del D. Lgs. n. 286/98, artt. 43 e 44, fondando la contestazione sull'affermazione che, al contrario di quanto statuito dalla sentenza impugnata, l'assegno per il nucleo familiare avrebbe natura previdenziale e non assistenziale e, comunque, anche in questo secondo caso non potrebbe considerarsi misura essenziale tale da impedire la deroga all'obbligo di osservare la parità di trattamento tra cittadini e stranieri. Ad ogni modo, a parere dell'Istituto previdenziale, la questione interpretativa avrebbe dovuto indurre il giudice a procedere con rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia oppure con la proposizione di una questione di costituzionalità e non di disapplicare la norma nazionale.

Il dubbio interpretativo insorto nella sentenza, infatti, è relativo all'eventualità che il principio fissato dalla citata direttiva 109/2003 comporti che i familiari del cittadino di Stato Terzo, lungo soggiornante e titolare del diritto all'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare, pur risiedendo di fatto fuori dal territorio dello Stato membro ove questi presta attività lavorativa, siano inclusi nel novero dei familiari sostanziali beneficiari del trattamento stesso e ciò in quanto si deve ritenere che il nucleo familiare non è solo considerato quale base di calcolo dell'importo relativo al trattamento familiare in oggetto, ma ne è anche il beneficiario per il tramite del titolare della retribuzione o della pensione cui lo stesso accede.

Quanto alla tipologia della prestazione, la Suprema Corte in precedenti sentenze aveva evidenziato come l'assegno nucleo familiare rivestisse una duplice natura: da un lato le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, nella sentenza 7 marzo 2008, n. 6179 hanno attribuito al trattamento in esame natura previdenziale, essendo lo stesso fondato sul meccanismo finanziario di provvista della contribuzione dei datori di lavoro e di erogazione congiunta con la retribuzione. Dall'altro, recenti sentenze di Cassazione (n. 6351 del 30 marzo 2015 e n. 3214 del 2018), valorizzando l'incidenza del numero e della condizione psico-fisica dei componenti del nucleo familiare e del reddito prodotto dal medesimo nucleo, ne hanno statuito la natura assistenziale della prestazione.

La questione pregiudiziale, tuttavia, va analizzata congiuntamente con la direttiva europea 2003/109 la quale, all'art. 11 prevede che non facciano parte del nucleo familiare il coniuge nonché i figli ed equiparati di cittadino di paese terzo che non abbiano la residenza nel territorio della Repubblica italiana, salvo che dallo Stato di cui lo straniero è cittadino sia riservato un trattamento di reciprocità nei confronti dei cittadini italiani ovvero sia stata stipulata convenzione internazionale in materia di trattamenti di famiglia.

La Corte di Giustizia Europea ha dichiarato l'incompatibilità tra l'art. 2, comma 6-bis, D.L. n. 69 del 1988 ed il principio di parità di trattamento di cui all'art. 11, lett. d), direttiva n. 109 del 2003: ciò si traduce nella considerazione che, ai fini dell'eliminazione dell'effetto discriminatorio, non è tanto significativa la condotta osservata dall'INPS nel negare la prestazione economica dell'assegno per il nucleo familiare oggetto di ricorso, quanto la formulazione della disposizione italiana che disciplina la fattispecie concreta. Per questo motivo non è sufficiente la reiezione del ricorso dell'INPS, ma è necessaria una valutazione di costituzionalità della norma da rimettere direttamente agli uffici preposti.

Pertanto, gli Ermellini dichiaravano rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2, comma 6 bis, D.L. n. 69 de 1988 e ne sospendeva il procedimento, disponendo l'immediata trasmissione degli atti alla Corte costituzionale.

IL QUESITO DEL MESE

APPRENDISTATO



Richiesta:

Per ccnl Legno industria, chiedo conferma se è corretto

“Al termine del periodo di apprendistato tanto il datore di lavoro quanto l'apprendista possono recedere liberamente dal contratto dando il preavviso (che decorre dal medesimo termine di scadenza del contratto). Il recesso non deve essere motivato e giustificato da particolari ragioni. Non valgono quindi le regole del normale contratto di lavoro subordinato (che richiede la presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo). Si verifica quanto avviene al termine del periodo di prova: le parti possono interrompere il rapporto senza doversi giustificare. Tuttavia se né il datore né l'apprendista esercitano la facoltà di recesso, il rapporto prosegue e si tramuta in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Se invece, viene comunicato il recesso, è necessario farlo con il preavviso indicato dal contratto collettivo. Durante il preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato. Il rapporto di lavoro cessa quando si conclude il preavviso, che decorre dal termine dell'apprendistato. Invece, il licenziamento intimato o le dimissioni notificate entro l'ultimo giorno del periodo di apprendistato sono efficaci e il preavviso non prestato è sostituito dall'indennità contrattualmente prevista a carico della parte inadempiente. L'azienda è però tenuta a comunicare la cessazione del rapporto al Centro per l'Impiego con invio del modello Unilav entro 5 giorni dall'ultimo lavorato.”

Da un confronto sarebbe emerso che il preavviso debba essere comunicato al dipendente n giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato in modo che termini con il giorno della scadenza dell'apprendistato stesso.



Risposta:

Si è corretto.

Non si rileva particolarità nel ccnl in questione per cui ci si rifà alla normativa generale attualmente vigente, anche perché la riforma del 2015 ha sottratto in maniera esplicita alcune materie alla disponibilità della contrattazione collettiva nazionale. L'articolo 42 del d.lgs. n. 81/2015, infatti, contiene disposizioni in merito a: forma del contratto e piano formativo (comma 1); durata minima del rapporto (comma 2); disciplina applicabile in caso di licenziamento illegittimo (comma 3); recesso del rapporto di lavoro (comma 4). Il comma 5 chiarisce che la contrattazione collettiva nazionale è chiamata a regolare l'istituto: “salvo quanto disposto dai commi 1 a 4”.

Rispetto dunque all'abrogato articolo 2 del d.lgs. n. 167/2011 le parti sociali comparativamente rappresentative sul piano nazionale non potranno agire sulle materie sopra indicate, compresa appunto la disciplina in caso di recesso.

Quindi secondo quanto previsto dall'art. 42, comma 4 del D.Lgs. n.81/2015, al termine del periodo di apprendistato – salvo che non si tratti di lavoratori beneficiari di mobilità ordinaria o di un trattamento di disoccupazione – le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Il citato art. 2118, nel dettaglio, dispone quanto segue:

- a. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli usi, secondo equità o, di, norma, dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali);
- b. in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso;
- c. la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Ne deriva quindi che, allo scadere del periodo formativo, il datore è libero di risolvere il rapporto semplicemente richiamando tale circostanza: l'atto deve però necessariamente essere comunicato al dipendente in forma scritta, evidenziando appunto, quale motivazione, che si tratta di recesso "per fine periodo formativo". Inoltre, sempre il comma 4 dell'art. 42 dispone che durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Al contrario, se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (poiché l'apprendistato è, a tutti gli effetti, un contratto a tempo indeterminato, non è più necessario comunicare l'avvenuta trasformazione al termine del periodo formativo).

RASSEGNA PERIODICA

INPS, ON LINE LE ATTESTAZIONI FISCALI PER PAGAMENTI DA RISCATTO, RICONGIUNZIONE E RENDITA

L'INPS, con il messaggio n. 1559 del 15 aprile 2021, ha reso noto che sul Portale dei Pagamenti sono visualizzabili e stampabili le attestazioni fiscali dei versamenti effettuati nel 2020 per gli oneri da riscatto, ricongiunzione o rendita.

L'accesso con codice fiscale e numero pratica (composto da otto cifre) permette di visualizzare e stampare l'attestazione fiscale relativa a una singola pratica di riscatto, ricongiunzione o rendita; inoltre, l'autenticazione tramite le proprie credenziali consente di visualizzare e stampare l'attestazione fiscale relativa a una o più pratiche.

Ad ogni modo, qualora non dovessero essere disponibili sul Portale dei Pagamenti, le attestazioni fiscali relative ai pagamenti effettuati dagli iscritti al Fondo Pensioni Lavoratori dello Spettacolo e al Fondo Pensioni Sportivi Professionisti, potranno essere richieste utilizzando la casella di posta elettronica polospecialisticopals.roma@inps.it.

Gli interessati potranno richiedere, ove riscontrino discordanze tra importi attestati e importi versati, la rettifica del documento.

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.