

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI GROUP

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 16_2021 DEL 13 APRILE 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 febbraio 2021	2
SCADENZARIO APRILE 2021.....	3
16 APRILE: VERSAMENTI UNIFICATI	3
16 APRILE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	3
20 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI.....	3
30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO	4
30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS	4
30 APRILE: PROCEDURA SEMPLIFICATA SW	4
30 APRILE: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI.....	4
SCADENZARIO MAGGIO 2021.....	5
10 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE	5
16 MAGGIO: VERSAMENTI UNIFICATI*	5
16 MAGGIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	5
30 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA	6
31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	6
31 MAGGIO: FASI	6
31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	6
FESTIVITÀ	7
APRILE 2021	7
MAGGIO 2021	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO.....	8
PREMI DI RISULTATO: QUANDO APPLICARE L'IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10 PER CENTO	8
TRIBUNALE DI ROMA: E' NULLO IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE PER MOTIVI ECONOMICI	10
INGIUSTIFICATI ACCESSI AL PROTOCOLLO, LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO.....	12
FOCUS.....	13
AMMESSE LE DEROGHE PER I CONTRATTI STAGIONALI, I CHIARIMENTI DEL MDL	13
IL QUESITO DEL MESE.....	15
ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE.....	15
NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA.....	16
CESSIONE DEL QUINTO DELLE PENSIONI: TASSI 2° TRIMESTRE	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 febbraio 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 febbraio 2021 al 14 marzo 2021, è pari a 0,763196.

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	
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 APRILE 2021

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;
- 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 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 tenentari 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.

30 APRILE: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI

Il Decreto Sostegni ha prorogato, fino al 30/04/2021, la sospensione degli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi, effettuati dall'Agente della riscossione e da parte dei soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b) del decreto legislativo 15 dicembre 1997, nr. 446 e dalle società miste prima del 15 gennaio 2021, se relativi a somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego nonché a titolo di pensione e trattamenti assimilati. Pertanto le trattenute riprenderanno a decorrere dal 1° maggio 2021.

Le trattenute già effettuate prima del 23 marzo 2021 (visto che la precedente disposizione era scaduta al 28 febbraio 2021 e dunque occorreva riprendere le trattenute nel payroll) vanno invece versate all'Agente della Riscossione e ai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b) del decreto legislativo 15 dicembre 1997, nr. 446 e alle società miste.

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.

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

Ladatori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenentari 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

Ladatori 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.

FESTIVITÀ

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).

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).

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

PREMI DI RISULTATO: QUANDO APPLICARE L'IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10 PER CENTO

Con la risposta n. 176 del 16/03/2021, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in merito ai premi di risultato di cui all'articolo 1, comma 187, legge 28 dicembre 2015, n. 208.

La società istante, attiva nella realizzazione e nella commercializzazione di videogiochi, di applicativi e di componenti software, nonché di animazioni in computer grafica, era intenzionata ad implementare in favore dei propri dipendenti un sistema di retribuzioni premiali collegate ad incrementi di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai sensi della normativa di cui sopra.

Tuttavia, tale articolo subordinava l'erogazione del premio all'esecuzione di contratti aziendali e territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e l'istante, che non annoverava al proprio interno delle rappresentanze sindacali aziendali ("RSA/RSU"), demandava a Confindustria se esistesse già un contratto collettivo territoriale per il settore metalmeccanico cui poter aderire, con esito negativo.

Di conseguenza la società ha deciso di avviare una trattativa negoziale con le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori "comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" chiedendo chiarimenti in merito alla possibilità di applicare, sulle somme da erogare a decorrere dal periodo d'imposta 2021, l'imposta sostitutiva nella misura del 10 per cento prevista dall'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e, qualora venisse predisposto un sistema di welfare aziendale, anche il regime fiscale agevolativo di cui commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir.

L'articolo 1 della Legge di stabilità 2016 aveva statuito un regime di tassazione agevolata consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento ed il successivo articolo 2 aveva definito i premi di risultato come «somme di ammontare variabile corrisposte in funzione di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, stimati in modo obiettivo attraverso appositi indicatori numerici».

Ai fini dell'applicazione della misura agevolativa, il comma 187 della Legge di stabilità 2016 aveva stabilito che l'erogazione delle somme dovesse rispettare i contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per i premi erogati in assenza di rappresentanze sindacali aziendali, nella successiva circolare 29 marzo 2018, n. 5/E, è stato chiarito che l'azienda interessata potrà comunque recepire il contratto collettivo territoriale di settore o adottare quello che ritiene più inerente alla propria realtà e, conseguentemente, applicare l'imposta sostitutiva.

Pertanto, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si è dell'avviso che non sussistano particolari motivi ostativi alla possibilità, per la società istante, di applicare l'imposta sostitutiva del 10 per cento di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 sulle somme da erogare ai propri dipendenti a titolo di premio di risultato.

Il contratto aziendale stipulato con le organizzazioni sindacali esterne potrà essere oggetto di una comunicazione scritta da inviare a tutti i lavoratori entro 30 giorni dalla sottoscrizione, senza attendere l'acquisizione della firma per accettazione da parte degli stessi.

Successivamente, l'azienda sarà tenuta a depositare il contratto attraverso la procedura telematica, unitamente alla dichiarazione di conformità di cui all'articolo 5 del citato decreto del 25 marzo 2016, ove dovrà evidenziarne, nella sezione 2, la tipologia.

TRIBUNALE DI ROMA: E' NULLO IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE PER MOTIVI ECONOMICI

Con l'ordinanza dello scorso 26 febbraio 2021, il tribunale di Roma ha affermato che il blocco dei licenziamenti per motivi economici, introdotto in seguito alla normativa emergenziale per Covid-19, deve ritenersi applicabile anche ai dirigenti.

Nella fattispecie, un dirigente aveva impugnato il licenziamento per motivi oggettivi, occorso in data 23 luglio 2020, a seguito della soppressione della sua posizione lavorativa dovuta a una riorganizzazione conseguente ad un calo dell'attività aziendale, provocato dalla pandemia in atto.

Tuttavia, a parere del giudice del tribunale di Roma, il licenziamento intimato doveva soggiacere al divieto imposto dall'art. 46 del D.L. 18/2020 il quale, anche se non espressamente previsto, sarebbe estendibile anche ai dirigenti. Infatti, la motivazione che ha indotto il legislatore a introdurre il blocco dei licenziamenti era dovuta alla necessità di evitare che le conseguenze economiche negative, derivanti dalla crisi sanitaria, potessero tradursi nell'immediata soppressione di posti di lavoro. Ne deriva, quindi, che tale previsione si sarebbe dovuta estendere anche ai dirigenti se si considera il principio costituzionale della c.d. "solidarietà sociale". Inoltre, sempre secondo l'ordinanza emessa, l'estensione del blocco anche al personale dirigente scaturirebbe anche da altre motivazioni. In primo luogo sarebbe incomprensibile il motivo per cui sia vietato solo il licenziamento collettivo e non anche quello individuale dei dirigenti, mentre il richiamo al giustificato motivo oggettivo deve intendersi comprensivo anche dell'oggettività della giustificazione riguardante i dirigenti, che condivide sostanzialmente la natura anche se in forma attenuata.

Su tali fondamenti, pertanto, il Tribunale di Roma dichiarava nullo il licenziamento irrogato al dirigente disponendone, di conseguenza, la reintegra.

L'ordinanza in oggetto, però, si pone in netto contrasto con la giurisprudenza attualmente in essere, pacificamente d'accordo sull'esclusione dei dirigenti dal blocco dei licenziamenti. Infatti, il divieto di licenziamento previsto dall'art. 46 del D.L. 18/2020 riguarda esclusivamente le risoluzioni per giustificato motivo oggettivo ex art. 604/1966, disciplina a cui i dirigenti sono sottratti. Per contro, il giudice ha invece riconosciuto il reintegro del dirigente, facendo valere anche per tale categoria la natura protettiva della norma emergenziale.

Secondo il tribunale, dunque, la logica della norma sembra essere quella di non lasciare che la crisi pandemica si riversi sui lavoratori e tale esigenza è comune ai dirigenti, malgrado il particolare regime previsto per la categoria non preveda la preservazione dai licenziamenti arbitrari.

In sostanza, viene disposta una sorta di estensione del meccanismo di blocco anche ai licenziamenti economici individuali nei confronti del personale dirigente, sostenendo che la legge relativa al blocco dei licenziamenti miri ad identificare la natura della ragione posta a fondamento del recesso senza delimitare l'ambito di applicazione soggettivo del divieto. Pertanto, il reintegro è stato ritenuto applicabile in applicazione dell'art. 18, comma 1, della legge 300/1970, anche in considerazione che il recesso, avvenuto unilateralmente da parte del datore di lavoro, potesse ritenersi come un atto contrario alla norma imperativa.

Peraltro, vale la pena evidenziare che la crisi pandemica ha messo in difficoltà migliaia di aziende nel Paese, ma la gestione del personale dirigente segue una disciplina completamente differente. Difatti, il dirigente

non ha diritto di accedere alle prestazioni di ammortizzatori sociali e l'azienda, non avendo diritto di licenziare tale categoria, dovrebbe farsene carico anche di fronte ad una crisi senza precedenti.

INGIUSTIFICATI ACCESSI AL PROTOCOLLO, LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO

La Suprema Corte di Cassazione, nella sentenza n. 3819, pubblicata lo scorso 15 febbraio 2021, ha ritenuto legittimo il licenziamento della lavoratrice rea di aver effettuato, senza alcun motivo o autorizzazione, reiterati accessi al protocollo informatico dell'ufficio.

Una dipendente comunale, a seguito di comprovati ripetuti accessi non autorizzati al protocollo informatico, con l'intento di venire a conoscenza di atti amministrativi estranei alle proprie competenze, veniva licenziata in tronco. Avverso il provvedimento espulsivo, la lavoratrice presentava opposizione al tribunale di Oristano il quale, esaminati i fatti, riteneva la sanzione disciplinare sproporzionata rispetto la condotta contestata. Infatti, veniva rilevato dai giudici come gli accessi, benché non autorizzati, avvenivano tramite credenziali personali e non vi era alcuna prova circa l'eventuale danno patito dall'amministrazione o di divulgazione delle notizie trafugate.

Di diverso avviso, invece, erano i giudici di appello che, in riforma della sentenza di primo grado, dichiaravano legittimo il licenziamento. A parere della Corte, l'accesso abusivo, aggravato dalla posizione di pubblico ufficiale, era idoneo a ledere il vincolo fiduciario pur in assenza di danno patrimoniale, non solo in considerazione del gran numero di accessi, ma anche della loro estraneità ai compiti della lavoratrice e dell'utilizzo improprio del tempo lavorativo.

Proponeva, pertanto, ricorso per Cassazione la dipendente, affidando le proprie pretese a quattro motivi. Con i primi due motivi, la dipendente censurava la sentenza della Corte per vizi procedurali. Con il terzo motivo, invece, deduceva violazione dell'articolo 2119 c.c. per non avere, la sentenza impugnata, spiegato in che modo il vincolo fiduciario fosse stato lesa. Infine, con il quarto motivo, la ricorrente contestava l'omessa valutazione delle sanzioni previste dal CCNL di riferimento.

Ritenuti infondati i primi due motivi per carenza di specificità, i giudici dichiaravano inammissibile anche il terzo motivo in quanto la sentenza qualificava il recesso come licenziamento per giustificato motivo soggettivo, senza alcun rinvio all'articolo di legge invocato dalla ricorrente.

Peraltro, in tema di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, un'ormai consolidata giurisprudenza prevede che spetta unicamente al giudice di merito accertare se i fatti addebitati al lavoratore incidano sugli elementi fondamentali del rapporto, nel caso di specie sul vincolo fiduciario, e siano tali da meritare il recesso con preavviso. Nella sentenza impugnata, la Corte territoriale aveva espressamente indicato le ragioni per le quali la condotta contestata, tenuta dalla lavoratrice in violazione dei propri doveri di dipendente pubblico, era da ritenere di gravità tale da giustificare il recesso con preavviso. Trattandosi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, non solo era inappropriato il richiamo all'art. 2119 del codice civile, ma non era peraltro richiedibile, in sede di ricorso per Cassazione, un riesame dei fatti.

Anche il quarto motivo veniva ritenuto inammissibile per la sua genericità, non essendo indicate né riportate in alcun modo le norme contrattuali rilevanti che avrebbero permesso alla corte di valutare la conclusione delle affermazioni del ricorrente.

Pertanto, dichiarati inammissibili tutti i motivi, la Suprema Corte rigettava il ricorso confermando la legittimità del licenziamento e condannando la dipendente alla refusione delle spese procedurali.

FOCUS

AMMESSE LE DEROGHE PER I CONTRATTI STAGIONALI, I CHIARIMENTI DEL MDL

Con la nota n. 413 del 2021, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito importanti chiarimenti in merito alla disciplina dei contratti a termine nelle ipotesi di stagionalità previste dal CCNL.

La disciplina del contratto di lavoro subordinato prevede che possa essere apposto un termine di durata non superiore a 24 mesi. Quindi, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non potrà superare i 24 mesi. Tali disposizioni non si applicano, però, per le attività stagionali.

In risposta al quesito proposto dalle associazioni di settore, acquisito il parere dell'Ufficio legislativo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha ribadito l'ammissibilità della facoltà dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, di poter individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal D.P.R. n. 1525 del 1963.

Il documento di prassi ha individuato le deroghe alla disciplina del contratto a termine stabilite in riferimento a:

- la conferma della circostanza secondo cui le deroghe alla disciplina del contratto a termine stabilite per le attività stagionali dagli artt. 19 e ss. del D.lgs. n. 81/2015 trovano applicazione anche in riferimento alle ipotesi di stagionalità individuate dal CCNL di settore;
- la possibilità di concludere contratti a tempo indeterminato per le imprese turistiche che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi ai sensi del D.P.R. n. 1525/1963.

Preliminarmente, il Ministero del Lavoro ha richiamato la disciplina di cui all'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 che, nell'ambito della disciplina del lavoro a termine, prevede diverse deroghe proprio in riferimento alle attività stagionali.

L'art. 21 in questione, infatti, stabilisce che "le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi".

L'individuazione della "stagionalità", effettuata dall'art. 21, comma 2, appare dunque utilizzabile anche in relazione alle ulteriori disposizioni del D. Lgs. n. 81/2015 che ad esso rinviano.

In relazione alle ipotesi di stagionalità individuate dal CCNL, il Ministero del Lavoro ha ribadito che il rinvio operato dal co. 2 dell'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2015 al D.P.R. n. 1525/1963 avviene in "sostituzione" dell'emanando decreto ministeriale e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva alla quale, così come in passato, è demandata la possibilità di "integrare" il quadro normativo.

Si è confermata, pertanto, la possibilità per la contrattazione collettiva di settore di individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal D.P.R. n. 1525/1963, alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine.

Nel dettaglio, nell'ambito della contrattazione collettiva di settore devono essere ricompresi i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

A conclusione della trattazione, il dicastero si è espresso in merito alla possibilità da parte delle imprese turistiche stagionali, che osservano un periodo di inattività nel corso dell'anno, di sottoscrivere contratti di lavoro a tempo indeterminato, chiarendo che in tale circostanza non si rilevano particolari criticità, né si ritiene che tali contratti possano inficiare la connotazione stagionale delle relative attività. Ciò in ragione della necessità, per tali imprese, di svolgere comunque una attività "programmatoria" o comunque "preparatoria" nei mesi in cui non è prevista l'apertura al pubblico.

IL QUESITO DEL MESE

ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE



Richiesta:

Società industria = particolarità posizioni Inps diverse tra personale e dirigenti.

Un quadro ha richiesto gli ANF per il periodo 01/07/2018 - 30/06/2019.

È diventato dirigente il 01/08/2018.

Il file xml arrivato dall'Inps porta la matricola Inps da quadro e propone di erogare gli arretrati da 07/2018 – 06/2019.

È possibile erogare gli ANF per tutto il periodo sulla posizione da Dirigente?

Oppure si può erogare solo l'arretrato di luglio mentre per l'arretrato da agosto a giugno dell'anno dopo il dirigente deve ripresentare la domanda con al matricola Inps da dirigente?



Risposta:

Rispondiamo puntualmente alle tue domande:

- 1) non è necessario ripresentare domanda telematica e questo anche nel caso in cui si tratti effettivamente di nuovo datore; tramite il protocollo della domanda presentata, l'INPS è in grado di intercettare il dipendente e mettere a disposizione i dati ANF nel file XML intestato al nuovo datore. Questa operazione avviene dopo che il nuovo datore trasmette il primo flusso UniEmens nel quale è presente il "neo-assunto".
- 2) nella posizione da quadro è corretto erogare solo l'arretrato di luglio 2018 perché da agosto 2018 tale lavoratore non è più presente sul flusso UniEmens relativo.
- 3) gli arretrati da 08/2018 a 06/2019 vanno erogati nella posizione da dirigente: ci si aspetta che sia già presente nel flusso xml della posizione da dirigente; a tal fine si chiedeva all'azienda di effettuare un controllo scaricando il file da "richiesta massiva" presente nella sezione "Consultazione Importi ANF" all'interno del cassetto previdenziale aziende

NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

CESSIONE DEL QUINTO DELLE PENSIONI: TASSI 2° TRIMESTRE

L'Inps con il msg. 1454 dell'8/04/2021, ha comunicato l'aggiornamento dei tassi per il II trimestre 2021 relativi ai prestiti estinguibili con cessione del quinto dello stipendio e della pensione, in seguito all'emanazione del Decreto Mef 24410/2021, che ha indicato i tassi effettivi globali medi (Tegm) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari.

Di seguito si riporta il testo integrale del messaggio.

Con il decreto n. 24410 del 29 marzo 2021 il Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento del Tesoro ha indicato i tassi effettivi globali medi (TEGM) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari, determinati ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 7 marzo 1996, n. 108, recante "Disposizioni in materia di usura", come modificata dal decreto-legge 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 2011, n. 106, rilevati dalla Banca d'Italia e in vigore per il periodo dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021.

Per quanto sopra, per i prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione, il valore dei tassi da applicarsi nel suddetto periodo (1° aprile 2021 – 30 giugno 2021) sono i seguenti:

Classi d'importo in euro	Tassi medi	Tassi soglia usura
Fino a 15.000	11,20	18,0000
Oltre i 15.000	7,49	13,3625

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

TASSI SOGLIA PER CLASSI DI ETA' DEL PENSIONATO E CLASSE D'IMPORTO DEL PRESTITO (TAEG)

Classi di età*	Classe di importo del prestito	
	Fino a 15.000 euro	Oltre 15.000 euro
fino a 59 anni	8,36	6,39
60-64	9,16	7,19

65-69	9,96	7,99
70-74	10,66	8,69
75-79	11,46	9,49

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

Le suddette modifiche sono operative con decorrenza 1° aprile 2021.

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.