

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI GROUP

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 02_2021 DEL 07 GENNAIO 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.....	3
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di novembre 2020	3
SCADENZARIO GENNAIO 2021	4
12 GENNAIO: CONGUAGLIO FISCALE	4
12 GENNAIO: IMPUTABILITÀ DEI COMPENSI	4
15 GENNAIO: ASSISTENZA FISCALE DIRETTA	4
16 GENNAIO: VERSAMENTI UNIFICATI*	4
16 GENNAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE.....	5
20 GENNAIO: FONDO COMETA.....	5
20 GENNAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM	5
20 GENNAIO: CONTRIBUTI PREVIDAI	5
31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI	5
31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	5
31 GENNAIO: QUAS.....	6
31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	6
31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	6
31 GENNAIO 2021: PRESENTAZIONE ISTANZE IO LAVORO	6
SCADENZARIO FEBBRAIO 2021	7
5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	7
9 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	7
16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI	7
16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	8
16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S	8
16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021 	8
20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM	8
28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI*	8
28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO*	8
28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS*	9
28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24*	9
28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO*	9
28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021* 	9
FESTIVITÀ	10
GENNAIO 2021	10
FEBBRAIO 2021	10
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	11
CONTRATTI DI PROSSIMITÀ: IL PARERE DELL'INL	11
CASSAZIONE, PER LA TREDICESIMA NON RILEVA IL CONGEDO PER L'ASSISTENZA DEL FIGLIO	13
CASSAZIONE, LEGITTIMO IL CONTROLLO DATORIALE TRAMITE INVESTIGATORI PRIVATI	15
FOCUS.....	17
INPS, ULTIMATA LA FASE DI COMUNICAZIONE DEI DEBITI AI COMMITTENTI DELLA GESTIONE SEPARATA	17
IL QUESITO DEL MESE.....	19
INDENNITÀ MANCATO PREAVVISO.....	19
RASSEGNA PERIODICA.....	21

ANPAL, MODALITÀ DI CONTROLLO DELLA FORMAZIONE A DISTANZA 21

N.B. - In caso di consultazione in modalità PDF, cliccare l'indice per visualizzare l'argomento di interesse.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di novembre 2020

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 novembre 2020 al 14 dicembre 2020, è pari a 1,375000.

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	
gennaio 2021	venerdì 19 febbraio	
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 GENNAIO 2021

12 GENNAIO: CONGUAGLIO FISCALE

Termine entro cui comunicare al sostituto d'imposta altri redditi di lavoro dipendente o assimilati percepiti da altri sostituti d'imposta nel corso del 2020 ai fini delle operazioni di conguaglio fiscale.

12 GENNAIO: IMPUTABILITÀ DEI COMPENSI

Ai sensi dell'articolo 51 del TUIR, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche i compensi in denaro e in natura corrisposti dai datori di lavoro entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono, al fine di farli rientrare, per un corretto assoggettamento fiscale, nella Certificazione Unica dell'anno in cui sono maturati. Anche per quanto riguarda la deducibilità del costo relativo alle retribuzioni in capo al datore di lavoro, il criterio applicato è sempre quello della competenza, ovvero saranno deducibili nel periodo d'imposta precedente.

15 GENNAIO: ASSISTENZA FISCALE DIRETTA

Qualora non dovessero essere comunicate eventuali proroghe, in data 15 Gennaio scade la comunicazione preventiva di disponibilità a prestare assistenza fiscale da parte del datore di lavoro.

16 GENNAIO: VERSAMENTI UNIFICATI*

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

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) importi sottoposti a regime di detassazione;

I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

16 GENNAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.l. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

20 GENNAIO: FONDO COMETA

Entro questa data va effettuato il versamento della contribuzione al fondo Cometa, riferita al trimestre precedente.

Qualche giorno prima del versamento va girata al fondo la distinta (10 gennaio se cartacea - trattasi di spedizione mediante raccomandata A/R, 5 giorni prima della data in cui viene effettuato il bonifico in tutti gli altri casi), al fine dell'abbinamento dei contributi.

20 GENNAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim da parte di tutti i lavoratori appartenenti all'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini.

20 GENNAIO: CONTRIBUTI PREVINDAI

Scade il 20 Gennaio il versamento al Fondo Previndai. Tale data deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione del bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

Termine ultimo per la trasmissione del prospetto informativo dei disabili inerente la situazione occupazionale riferita al 31 dicembre 2020.

31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

31 GENNAIO: QUAS

S econdo l'articolo 3 del regolamento del Qu.A.S, i contributi Qu.A.S. devono essere versati entro il 31 gennaio di ogni anno per le aziende che aderiscono al sistema MAV-Bonifico Bancario.

La riscossione viene attivata dalla Cassa una volta l'anno mediante invio postale di un MAV bancario elettronico per le aziende che aderiscono alla modalità di pagamento MAV-Bonifico bancario.

31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS

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

31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

T ermine entro il quale i contribuenti potranno comunicare, direttamente all'Agenzia delle Entrate, i tipi di spese sanitarie sostenute nel corso del 2020 da escludere, i dati anagrafici (nome e cognome, luogo e data di nascita), il codice fiscale, il numero della tessera sanitaria e la relativa data di scadenza, al fine dell'elaborazione della dichiarazione precompilata.

31 GENNAIO 2021: PRESENTAZIONE ISTANZE IO LAVORO

T ermine ultimo per la presentazione, sul portale dell'Inps, delle istanze per usufruire dell'incentivo IO Lavoro.

Le istanze devono essere riferite ad assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2020, avvenute entro il 31 dicembre 2020 compreso.

SCADENZARIO FEBBRAIO 2021

5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il 5 di ogni mese le aziende appartenenti al settore dell'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini devono inviare la distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di Previdenza Integrativa Fonchim al fine di attribuire correttamente, ad ogni singolo aderente, i contributi versati.

9 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

A decorrere da questa data e fino all'8 marzo, i contribuenti potranno comunicare la propria opposizione all'utilizzo delle spese sanitarie sostenute nel 2020 per l'elaborazione della dichiarazione precompilata, non direttamente all'AdE ma accedendo all'area autenticata del sito web del Sistema Ts, tramite tessera sanitaria Ts-Cns oppure utilizzando le credenziali Fisconline. Il sistema consente di consultare l'elenco delle spese sanitarie e di selezionare le singole voci per le quali esprimere la propria opposizione all'invio dei relativi dati all'Agenzia.

16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI

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

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) importi sottoposti a regime di detassazione;
- g) versamento del saldo dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2020;
- 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 sostituto;

I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.l. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S

Scade il versamento dei contributi Qu.A.S per le aziende che scelgono la modalità di pagamento tramite sistema F24-Uniemens.

16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021

Entro questa data va effettuato il versamento in unica soluzione o il versamento della prima rata – se si ha optato per il pagamento rateale – dell'autoliquidazione 2020/2021.

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

20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim da parte di tutti i lavoratori appartenenti all'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini.

28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI*

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 4° trimestre 2020 entro il 28 febbraio.

28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO*

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

28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS*

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

28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24*

Le aziende che hanno adottato interventi migliorativi in materia di igiene e sicurezza potranno presentare il modello OT 24 al fine di applicare la riduzione dei premi.

Si evidenzia come sia necessario allegare al modello la relativa documentazione probante.

28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO*

I datori di lavoro secondo la legge hanno tempo fino al 28 febbraio per effettuare l'operazione di conguaglio fiscale dell'anno precedente, quindi entro l'emissione del Libro Unico (le buste paga) del mese di febbraio.

28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021*

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

*Termine posticipato al 01 Marzo 2020 in quanto cadente di domenica

FESTIVITÀ

GENNAIO 2021

1° Gennaio – Primo dell'anno: 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.

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

FEBBRAIO 2021

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

CONTRATTI DI PROSSIMITÀ: IL PARERE DELL'INL

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 1156 del 22 dicembre 2020, ha fornito alcuni chiarimenti in relazione alla procedura da adottare in caso di istanza agli Ispettorati territoriali di sottoscrizione di un contratto a tempo determinato in forma assistita, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.

La norma disciplina i contratti di lavoro subordinato, ai quali è consentito avere una durata superiore ai dodici mesi solo in presenza di una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;

Tuttavia il comma 2 ha stabilito, fatta eccezione per le attività stagionali, che la durata non possa superare i ventiquattro mesi per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

In caso contrario il contratto sarebbe stato trasformato a tempo indeterminato dalla data di tale superamento e la medesima condizione sarebbe raggiunta, come previsto dal comma 3 dell'articolo di riferimento, in caso di superamento del termine dei dodici mesi per i contratti conclusi presso la direzione territoriale del lavoro competente.

In particolare, tale fattispecie faceva riferimento ai casi in cui si deroghi ai requisiti previsti dalla normativa vigente in forza di una regolamentazione contenuta in contratti di prossimità stipulati ex art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito dalla Legge n. 148/2011.

Al riguardo l'Ispettorato, in conformità dell'avviso contenuto nella nota n. 13253 del 21 dicembre 2020 emesso dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha precisato che la propria attività debba limitarsi alla verifica della completezza e della correttezza formale del contratto.

Inoltre l'incarico doveva assicurare la genuinità del consenso del lavoratore nonché la sottoscrizione del contratto.

Ciononostante, qualora avesse riscontrato la violazione di norme imperative, come l'assenza della causale ovvero il mancato rispetto del termine dilatorio, non sarebbe stato ammissibile il ricorso a tale procedura.

Nel caso di specie, la deroga ad uno o più requisiti troverà giustificazione nella regolamentazione contenuta in contratti di prossimità stipulati ai sensi dell'articolo 8 del Decreto Legge n. 138/2011.

Inoltre, laddove i contratti di prossimità posti a fondamento della deroga ad uno o più requisiti previsti dalla normativa vigente, siano stati stipulati, a loro volta, in violazione dei limiti posti dal sopracitato art. 8, non potranno ritenersi produttivi di effetti.

Tali limiti sono rappresentati in particolare da:

- vincoli di materia di scopo;

- vincoli imposti dalla Costituzione;
- vincoli correlati al requisito di maggiore rappresentatività comparativa delle organizzazioni firmatarie.

Pertanto, in tali circostanze, non sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 81/2015 in applicazione dei citati contratti di prossimità.

Per maggiori informazioni è inoltre possibile richiamare la circolare n. 3 del 25 gennaio 2018 emessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro in relazione alle ipotesi di accordi di prossimità stipulati da associazioni prive dei requisiti di rappresentatività richiesti dall'articolo 8.

CASSAZIONE, PER LA TREDICESIMA NON RILEVA IL CONGEDO PER L'ASSISTENZA DEL FIGLIO

Con la sentenza n. 24206 dello scorso 2 novembre 2020, la Corte di Cassazione ha statuito che ai fini del calcolo della tredicesima mensilità non rileva il congedo ex art. 42 comma 5 del D. Lgs. n. 151/2001 di cui la lavoratrice ha beneficiato per assistere il figlio affetto da leucemia.

La dipendente di una università, avendo fruito nell'anno 2006 di un periodo di congedo ai sensi dell'art. 42, co. 5 per necessità di assistere il figlio minore malato di leucemia, ha agito giudizialmente verso l'istituto per ottenere il riconoscimento delle quote di tredicesima maturate nel medesimo periodo e degli interessi e rivalutazione su altri importi retributivi pagati in ritardo e relativi sempre a tale periodo. Inoltre richiedeva un risarcimento del danno, quantificato in 100 mila euro, per non averle la P.A. dato notizia, durante la sua assenza, della data della prova orale di un concorso interno e del fatto che il datore di lavoro stava contattando i soggetti utilmente collocati in graduatoria per la firma del contratto.

In riforma della sentenza di totale rigetto da parte del tribunale, la Corte d'Appello riconosceva alla dipendente il diritto alla maggior somma tra interessi e rivalutazione per i tardivi pagamenti rigettando comunque la pretesa inerente alle quote di tredicesima. Sul punto, infatti, la Corte rilevava come l'art. 43, co. 2, D. Lgs. 151/2001, pur prima delle modifiche alla disciplina apportate dal D. Lgs. 119/2011 e richiamando le disposizioni di cui all'art. 34, co. 5, escludeva dal computo della tredicesima i periodi di congedo parentale.

Avverso tali decisioni, la dipendente presentava ricorso in Cassazione affidando le proprie pretese a quattro motivi. Con i primi due motivi la ricorrente deduceva la violazione dell'art. 42, co. 5, D. Lgs. 151/2001 sottolineando come la norma non rinviasse all'art. 34, co. 5, ma alle regole sulla corresponsione dell'indennità di maternità e quindi all'art. 22, che a propria volta riconosceva il diritto alla considerazione del periodo di congedo per il calcolo della tredicesima. Un'interpretazione diversa determinerebbe, al contrario, un trattamento discriminatorio, in pregiudizio della situazione di disabilità, oltre che una disparità di trattamento, suscettibile di rilievo sotto il profilo del diritto di eguaglianza, rispetto al caso del congedo per maternità. Con il terzo e quarto motivo la lavoratrice censurava la sentenza per l'omessa pronuncia in merito alla domanda risarcitoria a seguito delle condotte illegittime dell'università dalle quali è conseguito il danno rivendicato.

I primi due motivi, analizzati congiuntamente, venivano ritenuti infondati. Sebbene sia pacifico che, ratione temporis, non trovi applicazione il comma 5-quinquies aggiunto nel 2011 all'art. 42 secondo il quale «il periodo di cui al comma 5 (il periodo di congedo parentale per assistenza a congiunti disabili, n.d.r.) non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto», il ragionamento della Corte territoriale rimaneva comunque corretto rispetto alla precedente formulazione delle norme. Secondo l'interpretazione comune, permessi e riposi riconnessi alle situazioni di disabilità dei congiunti, per quanto si sottraggano in generale alle regole di non computabilità per ferie e tredicesima quando fruiti autonomamente, in ragione essenzialmente della loro limitata durata, ricadono invece nella disciplina di cui all'art. 43, co. 2 e dell'art. 34, co., 5, del D. Lgs. 151/2001 allorché essi si cumulino con i congedi e contribuiscano a determinare assenze di lunga durata. Tale interpretazione si salda ed è coerente con quanto qui ritenuto rispetto ai congedi per assistenza a congiunti disabili, anch'essi suscettibili di lunga durata e quindi di una regolazione meno favorevole sotto il profilo degli istituti accessori.

Allo stesso modo, non era condivisibile neppure la possibile illegittimità costituzionale della norma, per disparità di trattamento rispetto al caso delle assenze per maternità c.d. obbligatorie, le quali, ai sensi dell'art. 22, co., 3, D. Lgs. 151/2001 non producono effetti riduttivi sulle ferie e sulla tredicesima. Infatti, l'astensione obbligatoria per maternità si associa ad un evento del tutto unico, quale la sopravvenienza di un figlio ed i corrispondenti diritti vengono fruiti anche se si tratti di figlio disabile, per cui è palese la diversità di condizioni rispetto al caso del congedo parentale per la mera presenza di figli minori o di quello per assistenza ai disabili.

Anche il terzo e quarto motivo venivano ritenuti inammissibili per difetto di specificità e pertanto, rigettati tutti i motivi la Suprema Corte rigettava il ricorso condannando la ricorrente al pagamento delle spese procedurali.

CASSAZIONE, LEGITTIMO IL CONTROLLO DATORIALE TRAMITE INVESTIGATORI PRIVATI

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21888 pubblicata lo scorso 9 ottobre 2020, ha stabilito che il controllo datoriale esercitato tramite l'utilizzo di soggetti interni o investigatori privati è legittimo e non viola gli articoli dello statuto dei lavoratori.

Una nota società di comunicazioni, a seguito di continui disservizi e inosservanza degli obblighi di servizio riscontrati tramite personale esterno, intimava il licenziamento ad un dipendente reo di non espletare pienamente ed efficacemente l'attività alla quale era preposto. Avverso il provvedimento proponeva opposizione il lavoratore, contestando la legittimità delle prove e delle modalità di acquisizione da parte del datore di lavoro, oltre alla relativa violazione dei diritti tutelati dalla L. 300/1970. Entrambi i ricorsi, in primo e in secondo grado, non trovavano accoglimento: lo stesso tribunale aveva ritenuto corretta la valutazione delle emergenze probatorie e legittimo il recesso, in quanto i fatti addebitati avevano dimostrato un reiterato ritardo nell'esecuzione della prestazione e delle direttive ricevute.

Resisteva dunque per Cassazione il dipendente, affidando il ricorso a due motivi. Con il primo motivo denunciava la violazione e falsa applicazione degli artt. 3 e 4 della legge n. 300 del 1970 dal momento che i controlli e le verifiche erano stati svolti da personale esterno alla società, i cui nominativi non erano stati resi noti. Inoltre, a detta del ricorrente, i controlli ancorché legittimi, dovevano limitarsi agli eventuali atti illeciti tenuti dallo stesso e non al mero inadempimento della prestazione. Con il secondo motivo, invece, contestava la violazione e falsa applicazione dell'art. 4 del D.lgs. n. 151 del 2015 perché, in ogni caso si sarebbe dovuta applicare la disciplina introdotta dal citato decreto secondo cui la possibilità di controllo a distanza della attività dei lavoratori può avvenire "esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale".

Il primo motivo veniva ritenuto infondato. Veniva ribadito come la fattispecie in esame fosse regolata dall'art. 3 della legge n. 300 del 1970 (per il quale "i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati") e non dall'art. 4 della stessa legge che disciplina, invece, la materia dei controlli attraverso l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature. Inoltre, precedenti pronunce di Cassazione avevano già statuito che la mancata comunicazione dei nominativi dei soggetti ai quali è affidato il controllo non determina automaticamente l'illegittimità delle prove raccolte, soprattutto quando tale modalità trovi giustificazione nella necessità di valutare l'operato non palesemente inadempiente dei lavoratori.

Inoltre, in merito alla portata degli artt. 2 e 3 della legge n. 300 del 1970 che delimitano la sfera di intervento di persone preposte al controllo da parte del datore di lavoro, a difesa dei propri interessi, è stato precisato che gli stessi non precludono il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti esterni, come una agenzia investigativa, né vietano di controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative e, quindi, di accertare mancanze specifiche dei dipendenti. Per questo motivo, gli Ermellini confermavano la legittimità delle azioni poste in essere dalla società datrice al fine di verificare il corretto adempimento di tutte le mansioni cui era responsabile il dipendente.

Anche il secondo motivo veniva ritenuto inammissibile in quanto tale tipologia di controlli esula dal divieto di cui all'art. 4 della legge n. 300 del 1970 riferito esclusivamente all'uso di apparecchiature per il controllo a distanza e non applicabile analogicamente siccome penalmente sanzionato.

Pertanto, ritenuti infondati entrambi i motivi, la Suprema Corte rigettava il ricorso e condannava il ricorrente alla refusione delle spese procedurali.

FOCUS

INPS, ULTIMATA LA FASE DI COMUNICAZIONE DEI DEBITI AI COMMITTENTI DELLA GESTIONE SEPARATA

Con il messaggio n. 4843 del 23/12/2020, l'Inps ha comunicato il termine delle operazioni di elaborazione e invio delle situazioni debitorie delle aziende committenti, sia pubbliche che private, che hanno denunciato tramite il flusso Uniemens il pagamento di compensi ai soggetti iscritti alla Gestione separata per il periodo di competenza 2019 o negli anni precedenti per i quali non siano ancora decorsi i termini prescrizionali.

Lo stesso messaggio ricorda che come per gli anni precedenti, la situazione debitoria comprenda l'omesso pagamento della contribuzione dovuta, sia totale che parziale, relativo ad ogni singolo periodo mensile, e le sanzioni civili sono calcolate sulla contribuzione omessa e/o sul ritardato versamento. Inoltre, la comunicazione, composta da testo fisso, prospetti relativi alla situazione debitoria (contributi e sanzioni) e istruzioni di pagamento (utili per la compilazione delle delega di pagamento F24), è inviata tramite PEC, in formato PDF, all'indirizzo conosciuto dall'Istituto e registrato nella sezione anagrafica presente nella funzionalità "Comunicazione bidirezionale" del "Cassetto previdenziale per i committenti della Gestione separata". La PEC è inviata all'azienda committente, mentre ai delegati intermediari è inviata una comunicazione nella quale sono indicati i codici fiscali interessati dalla comunicazione stessa. Inoltre, è possibile visualizzare la stessa sul "Cassetto previdenziale per i committenti della Gestione Separata" sotto la voce "Comunicazioni". Ad ogni modo, la comunicazione ha valore tassativo di atto interruttivo della prescrizione.

In particolare, l'Istituto precisa che tale comunicazione di debito è propedeutica al passaggio alle fasi successive per il recupero del credito tramite l'emissione dell'Avviso di Addebito. Le aziende committenti e/o i loro intermediari (delegati), che hanno ricevuto la comunicazione di debito e che, all'esito del controllo, hanno verificato di avere erroneamente denunciato compensi non corrisposti o corrisposti in misura inferiore, e quindi hanno inserito nel flusso Uniemens dati errati, devono inviare con urgenza i flussi di correzione, al fine di evitare errate emissioni di Avvisi di Addebito. Qualora sia errato il campo chiave (CF collaboratore, tipo rapporto, aliquota o Mese/Anno di competenza) il committente deve inviare prima il flusso di cancellazione della denuncia errata e poi il nuovo flusso corretto, mentre per la sola modifica dell'importo imponibile è sufficiente il solo invio della denuncia con l'imponibile corretto.

In più, nel caso di aziende incorporate o interessate da operazioni di fusione, la comunicazione riporta nell'oggetto sia il codice fiscale del soggetto incorporato che, tra parentesi, il codice fiscale del soggetto incorporante.

Le aziende committenti e i loro intermediari delegati possono visualizzare le proprie posizioni tramite il "Cassetto previdenziale per i committenti della Gestione Separata" presente sul portale Inps. Anche gli operatori delle Strutture territoriali possono verificare la comunicazione inviata al singolo committente attraverso la consultazione del "Cassetto previdenziale per i committenti della Gestione Separata". Inoltre, tramite la funzionalità "Consultazione Comunic. Irregolari" è possibile visualizzare tutte le comunicazioni

elaborate o per singola azienda committente (la colonna CF Validato permette la verifica del CF incorporato o in ogni caso il codice fiscale ultimo).

Si ricorda che è possibile seguire l'iter della comunicazione, verificando la data di lettura della comunicazione e quella di notifica della PEC e il soggetto che ha letto la comunicazione. Infine, dal pannello di ricerca è inoltre possibile selezionare le comunicazioni di debito "NON notificate via PEC al committente", cioè le comunicazioni non inviate o per mancanza di indirizzo PEC o per indirizzo errato. Comunque, con riferimento a tali comunicazioni, con il calcolo sanzioni ancora non scaduto, è necessario che la Struttura territoriale provveda, tramite la funzione "Nuova PEC", ad inserire un nuovo indirizzo PEC e a effettuare il relativo invio.

IL QUESITO DEL MESE

INDENNITA' MANCATO PREAVVISO



Richiesta:

Un cliente chiede se è dovuta l'indennità di mancato preavviso per un dipendente licenziato che aveva fruito del congedo parentale.

Il suo legale richiama l'art. 55 c. 1 del D.Lgs. 151/2001 che prevede: "In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento".

Il dipendente è stato assunto il 16.03.2018 con qualifica di quadro ed è cessato il 22.03.2020.

L'azienda applica il ccnl Metalmeccanica Industria, l'art. 1 – titolo XIII del ccnl Metalmeccanica Industria prevede un periodo di preavviso di 2 mesi con anzianità fino a 5 anni per i Quadri.

Il dipendente ha fruito di soli 3 giorni di congedo paternità.

Il figlio è nato il 28/03/2019.

Il dipendente era sempre in trasferta e aveva programmato i giorni di congedo paternità: 1 giorno per il 29 marzo, spostato poi al 12 luglio e i restanti giorni per il 12 e dal 16 al 22 agosto 2019.

Si è ammalato dal 19 al 22 agosto e quindi ha potuto fruire solo di 3 giorni.

Successivamente non ha più programmato i giorni (era sempre in trasferta fino alla fine di agosto, scadenza del 5° mese di vita del bambino).



Risposta:

Si comincia con il dire che recentemente INL ha emesso la nota 896 del 26 ottobre 2020.

La nota prevedeva quanto si riporta: "l'INL fornisce un'interpretazione in tema di diritto all'indennità sostitutiva del preavviso per il padre che non ha fruito del congedo di paternità. L'interpretazione è stata necessaria perché l'art. 12 del D. Lgs. 80/2015 con il comma 1 lettera a) e b) ha modificato l'art. 55 del Testo Unico di maternità abrogando il comma 5 il cui contenuto è stato trasportato nel comma 1: il comma 5 argomentava di obbligo di rispettare il preavviso. Siccome il comma 2 del medesimo articolo, non è stato modificato e lega i diritti del lavoratore padre contenuti nel comma 1 (indennità sostitutiva del preavviso + esonero dal preavviso) alla fruizione del congedo di paternità ci si è chiesti se il "non godimento" di quest'ultimo obbligasse il lavoratore padre all'effettuazione del preavviso in caso di dimissioni entro l'anno del bambino.

L'INL si è pronunciata indagando sulle reali finalità del legislatore del 2015 e tralasciando la lettura della norma che porta ovviamente ad un'interpretazione restrittiva è arrivata alla conclusione che la modifica del 2015 non voleva stravolgere il senso della precedente formulazione per cui il diritto di dimettersi senza

preavviso non era condizionato alla fruizione del periodo di congedo. Quindi in ipotesi di non fruizione del congedo il lavoratore perde solo il diritto all'indennità sostitutiva. La nota infine conclude che ai fini dell'esonero dal preavviso, ha rilevanza la circostanza che il datore di lavoro sia a conoscenza della situazione familiare del lavoratore o ne sia informato quanto meno all'atto di presentazione delle dimissioni." Il congedo a cui si riferisce la nota (e anche la norma) è quello "eventuale" e in sostituzione del congedo di maternità previsto per la madre. In sostanza trattasi dell'art. 28 del T.U. maternità/paternità

Congedo di paternità. (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

In vigore dal 25/06/2015

Modificato da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 80 Articolo 5

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66. 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

Il dipendente ha usufruito del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio e che non è nemmeno normato nel T.U. maternità/paternità ma nella legge 92 del 2012.

Quindi la richiesta del legale non è accoglibile trattandosi di un titolo di assenza diverso che non dà diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso ma solo all'esonero del preavviso stesso.

RASSEGNA PERIODICA

ANPAL, MODALITÀ DI CONTROLLO DELLA FORMAZIONE A DISTANZA

Con la circolare n. 4 pubblicata lo scorso 28 dicembre sul proprio sito istituzionale, l'ANPAL ha fornito precisazioni in materia di modalità di controllo delle attività formative a distanza finanziate dai fondi interprofessionali.

A seguito dell'emergenza epidemiologica, un altro importante settore che ha subito un rilevante rallentamento è stato quello della formazione professionale. Per far fronte a tale problema è stata attivata una campagna di promozione della formazione a distanza (FAD) che, avvalendosi delle più aggiornate tecnologie di comunicazione, garantisce da remoto gli stessi contenuti e risultati tipici della formazione d'aula o in presenza. La FAD può essere realizzata in maniera sincrona, come nel caso di webinar o videoconferenze in streaming, oppure in maniera asincrona, attraverso la fruizione in differita di materiale audiovisivo.

Al fine di assicurare la corretta erogazione del servizio di formazione, il fondo interprofessionale deve verificare il possesso di determinati requisiti e l'utilizzo, da parte dei promotori, di idonee piattaforme in grado di rilevare la presenza dei docenti e dei fruitori.

Per i corsi in modalità sincrona, anche nel rispetto dei diversi ordinamenti regionali, il Fondo deve poter accertare che la piattaforma tecnologica individuata garantisca l'autenticazione e il tracciamento della presenza di docenti e discenti e la conseguente produzione di specifici report, che i corsi siano ispezionabili da remoto e che venga tenuto il registro delle presenze on-line.

Pertanto il Fondo deve ricevere dal soggetto attuatore, prima dell'avvio dell'attività formativa, la comunicazione delle lezioni che si svolgeranno in modalità FAD, cui siano allegati: un documento illustrativo di strumenti e modalità di gestione del servizio in tale modalità, la descrizione delle modalità di valutazione dell'apprendimento durante il percorso di formazione a distanza, l'indicazione della piattaforma utilizzata e del web link nonché le credenziali per poter accedere da remoto all'aula virtuale da parte del personale addetto alle verifiche, il calendario delle lezioni FAD e i docenti impegnati.

Anche per quanto riguarda i corsi di formazione da svolgere in modalità asincrona il Fondo deve poter avere, da parte del soggetto attuatore, la garanzia del tracciamento dell'erogazione del servizio e la conseguente produzione di specifici report o evidenze di fruizione da parte degli allievi.

Infine, l'ANPAL richiede che in tutti i casi di formazione a distanza, l'intera attività sia costantemente monitorata e monitorabile da parte dei soggetti preposti nel rispetto delle norme in materia di privacy.

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.