

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI GROUP

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 23_2021 DEL 01 GIUGNO 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 aprile 2021	2
SCADENZARIO GIUGNO 2021	3
16 GIUGNO: VERSAMENTI UNIFICATI	3
16 GIUGNO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	3
22 GIUGNO: ANNULLO 730/2021	3
30 GIUGNO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	4
30 GIUGNO: DENUNCIA UNIEMENS.....	4
30 GIUGNO: FERIE NON GODUTE	4
SCADENZARIO MESE DI LUGLIO 2021	5
10 LUGLIO: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO 	5
16 LUGLIO: VERSAMENTI UNIFICATI 	5
20 LUGLIO: CONTRIBUTI PREVINDAI 	5
31 LUGLIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO * 	6
31 LUGLIO: DENUNCIA UNIEMENS * 	6
FESTIVITÀ	7
GIUGNO 2021.....	7
LUGLIO 2021	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
INAIL, AL VIA LE VACCINAZIONI ANTI-COVID IN AZIENDA	8
CCNL DA APPLICARE, ECCO COME PUO' SCEGLIERE IL DATORE DI LAVORO	10
L'ANZIANITA' NON E' PARAMETRO EQUO PER IL RISARCIMENTO DA LICENZIAMENTO ILLEGGITTIMO	11
FOCUS	12
STIPULA DI CONTRATTI A TERMINE IN DEROGA ASSISTITA: I CHIARIMENTI DELL'INL.....	12
IL QUESITO DEL MESE	14
CU EREDI	14

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

ADEMPIMENTI

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

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 aprile 2021 al 14 maggio 2021, è pari a 1,526393.

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	1,526393
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 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:

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

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

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

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

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

16 GIUGNO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

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

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

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).

SCADENZARIO MESE DI LUGLIO 2021

10 LUGLIO: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO

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

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

16 LUGLIO: 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.

20 LUGLIO: CONTRIBUTI PREVIDAI

Scade il 20 luglio il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 luglio 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.

31 LUGLIO: 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 LUGLIO: 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 dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

*termine posticipato al 2 agosto in quanto cadente di sabato.

FESTIVITÀ

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.

LUGLIO 2021

Per il mese di Luglio non sono previste festività.

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

INAIL, AL VIA LE VACCINAZIONI ANTI-COVID IN AZIENDA

Con il Comunicato dello scorso 15 maggio 2021 l'INAIL ha reso nota la pubblicazione del documento tecnico operativo per le vaccinazioni anti-Covid in azienda, elaborato di concerto con il Ministero del Lavoro e della Salute, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e la struttura di supporto alle attività del commissario straordinario per l'emergenza.

A poco più di un mese dalla sottoscrizione del protocollo tra istituzioni e parti sociali per l'attivazione di punti di vaccinazione nei luoghi di lavoro, sono stati definiti sia i criteri di tipo quantitativo e qualitativo volti a stabilire le priorità della somministrazione nei luoghi di lavoro sia le indicazioni operative necessarie per la loro somministrazione.

Tale attività rappresenta un'iniziativa di sanità pubblica, la cui responsabilità generale e supervisione rimane in capo al Servizio sanitario regionale, e l'intera campagna vaccinale viene attuata secondo principi di priorità finalizzati alla tutela delle persone più vulnerabili al virus per età e/o stato di salute o per rischio di esposizione al contagio.

I piani aziendali di adesione, in particolare, dovranno essere inviati alle aziende sanitarie di riferimento, in coerenza con le indicazioni ad interim approvate lo scorso 8 aprile dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome.

La vaccinazione nei luoghi di lavoro, con la messa a disposizione di personale, materiali e infrastrutture necessarie, concorre al più celere raggiungimento dell'obiettivo della campagna, ovvero vaccinare tutta la popolazione nel minor tempo possibile, secondo principi di efficienza, efficacia e sicurezza, in coerenza con il piano vaccinale nazionale vigente.

Nella nuova pubblicazione è riprodotto anche il modulo che deve essere utilizzato per la presentazione del piano di vaccinazione aziendale singolarmente o in forma aggregata e indipendentemente dal numero di lavoratori occupati o, in alternativa, tramite le associazioni di categoria di riferimento o specifiche convenzioni con strutture sanitarie private in possesso dei requisiti.

Il criterio quantitativo, privilegiando la capacità di vaccinare numeri consistenti di lavoratori sia nell'ottica dell'efficienza e velocizzazione della campagna vaccinale sia in quella della solidarietà, consentirà l'accesso a lavoratori di aziende differenti operanti nel medesimo sito produttivo o nello stesso territorio, facilitando il coinvolgimento di piccole aziende con differenti profili di rischiosità che più difficilmente potrebbero organizzare punti vaccinali autonomi.

Relativamente ai criteri qualitativi si definiscono tre macro-gruppi per classe di priorità secondo i parametri di esposizione, prossimità e aggregazione contenuti nel documento tecnico dell'Inail approvato dal Comitato tecnico scientifico il 9 aprile 2020, insieme ai dati delle denunce di infortunio da Covid-19 analizzati per incidenza nei diversi settori produttivi.

Tale analisi combinata del rischio tiene conto anche del limite dell'eterogeneità che in alcuni casi può ricomprendere sub-settori a rischio differente, in considerazione dell'utilizzo dello smart-working e del contatto con il pubblico.

Nelle tre tabelle, articolate in ordine alfanumerico per codice Ateco, sono inoltre evidenziati alcuni settori già vaccinati o in corso di vaccinazione, come quelli degli operatori sanitari, dell'istruzione, delle forze dell'ordine e della difesa.

Le Regioni potranno valutare ulteriormente i piani anche sulla base del contesto produttivo territoriale e dell'analisi epidemiologica dei focolai osservati in oltre un anno di pandemia e l'implementazione potrà quindi essere contestualizzata territorialmente.

Infine, circa il criterio di priorità, in caso di centri vaccinali straordinari a cui affluiscono numeri elevati di lavoratrici e lavoratori anche provenienti da aziende differenti, nella somministrazione potranno essere considerate esigenze organizzative in ottica di efficienza, ispirandosi ad ogni buon fine, al principio di priorità generale rispetto al rischio.

CCNL DA APPLICARE, ECCO COME PUO' SCEGLIERE IL DATORE DI LAVORO

Nell'ambito di un procedimento ex art. 28 della L. 300/1970, con un decreto di rigetto, lo scorso 19 aprile 2021 il Tribunale di Roma ha affrontato la questione relativa all'individuazione del contratto collettivo che il datore di lavoro è tenuto ad applicare ai propri dipendenti, ribadendo il principio di diritto secondo cui la scelta del contratto collettivo è libera, ma deve essere assicurato il rispetto dei trattamenti economici e normativi minimi a favore del lavoratore.

Nella fattispecie, le OO.SS. proponevano ricorso ex art. 28, L. 300/1970, al fine di sentir dichiarare la natura antisindacale della condotta tenuta dalla società che aveva disapplicato il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni ricorrenti sostituendo lo stesso con un diverso accordo stipulato da sindacati non rappresentativi ed estranei al modello di rappresentanza.

Stante ciò, in primo luogo il Tribunale di Roma ha ribadito come il datore di lavoro possa scegliere liberamente il CCNL da applicare in base al settore di appartenenza a condizione che il contratto, qualora diverso da quelli sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, garantisca ai lavoratori pari diritti e pari trattamento rispetto a quelli previsti da questi ultimi.

Sulla vigenza temporale dei CCNL, infatti, il Giudice ha affermato che il datore può recedere dal contratto solo al momento della scadenza di quest'ultimo, rimanendo illegittima la disdetta effettuata prima del tempo. Diversamente, nel caso in cui il contratto collettivo preveda una clausola di ultra vigenza, il datore può recedere in qualunque momento, non essendoci alcuna perpetuità del vincolo obbligatorio.

Tale circostanza avrebbe di fatto snaturato la funzione della contrattazione collettiva che per sua natura è preposta a regolare diversamente i rapporti di lavoro nel corso del tempo a seconda delle condizioni socio-economiche del momento.

Con tali premesse, dunque, il Tribunale di Roma ha rigettato il ricorso delle OO.SS., ritenendo invece pienamente legittima la disdetta del CCNL da parte della società e l'applicazione a tutti i dipendenti dell'accordo successivamente sottoscritto.

In buona sostanza, considerando la mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione che prevede l'applicazione erga omnes del contratto collettivo di categoria, il datore di lavoro sceglie il CCNL in base all'iscrizione all'associazione datoriale di categoria che lo ha sottoscritto oppure, di fatto, con l'applicazione generalizzata di un contratto collettivo ai dipendenti. Quando manca l'iscrizione ad un'associazione datoriale di categoria, il datore ha la possibilità di scegliere il contratto collettivo da applicare. Pertanto, qualora un contratto di lavoro regolato dal CCNL di settore non corrisponda all'attività effettivamente svolta, il lavoratore non può richiedere l'applicazione di un contratto diverso, sebbene possa appellarsi alle disposizioni dell'art. 36 della Costituzione ai fini dell'applicazione del principio di un'equa retribuzione. Secondo tale principio, il Giudice potrà utilizzare la contrattualistica di settore solo ai fini di un raffronto e una parametrizzazione in termini di retribuzione, ma non anche per gli altri istituti contrattuali, es. tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

In definitiva, il lavoratore può opporsi al contratto applicato solo per difformità legate alla retribuzione e pertanto l'individuazione della contrattazione collettiva da applicare ai rapporti di lavoro incontra come limite non solo l'appartenenza ad un determinato sindacato di categoria del datore di lavoro, ma anche la garanzia di un'equa retribuzione del dipendente, sancita dai principi costituzionali.

L'ANZIANITA' NON E' PARAMETRO EQUO PER IL RISARCIMENTO DA LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

La Corte Costituzionale, con l'ordinanza n. 93 del 7 maggio 2021 e con riferimento alla parametrizzazione del risarcimento per il licenziamento illegittimo all'anzianità di servizio, ha ribadito l'illegittimità dell'articolo 4, D. Lgs. 23/2015 limitatamente alle parole "di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio".

Il Tribunale ordinario di Roma, nel corso di una controversia di lavoro nella quale il licenziamento veniva annullato per violazioni di disposizioni di legge, sollevava una questione di legittimità da sottoporre alla Corte Costituzionale in merito al dettato normativo contenuto nell'art. 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, rubricato "disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183". Il dubbio di legittimità si poneva in merito al criterio fissato dal suddetto art. 4 per la determinazione dell'indennità riconosciuta ai lavoratori licenziati, il quale prevede l'erogazione di un indennizzo "di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio".

A parere del giudice, una disposizione che preveda l'erogazione di un'indennità parametrata in maniera rigida e fissa all'anzianità di servizio si porrebbe in aperto contrasto, sotto il profilo della violazione del principio di ragionevolezza, con l'art. 3 della Costituzione soprattutto quando l'anzianità di servizio sia piuttosto modesta. Un'indennità così determinata, infatti, non rappresenterebbe un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente (o comunque in violazione di legge) e non garantirebbe neppure "un adeguato ristoro al pregiudizio concretamente arrecato" al dipendente.

Il giudice rilevava ulteriormente come la commisurazione dell'indennità alla sola anzianità di servizio sarebbe anche lesiva del principio di uguaglianza (sempre ai sensi del citato art. 3 della Costituzione), in quanto condurrebbe a sanzionare "in modo uguale violazioni non solo produttive di danni differenti, ma di gravità che possono essere, a loro volta, del tutto differenti", andando a pregiudicare l'interesse del lavoratore a non essere licenziato ingiustamente.

La Corte Costituzionale, tuttavia, richiamando la sentenza della Corte di Cassazione n. 150 del 2020, ha ribadito che l'illegittimità costituzionale dell'art. 4 del d.lgs. n. 23 del 2015, limitatamente alle parole «di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio», era già stata sancita in quella controversia.

Pertanto, la disposizione censurata era stata per tempo rimossa dall'ordinamento con efficacia retroattiva, poiché le decisioni dei giudici della Corte di Cassazione rappresentano atti aventi forza di legge (artt. 26, secondo comma, della legge 11 marzo 1953, n. 87, e 9, comma 2, delle Norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale)

Pertanto, la questione di legittimità sollevata dal Tribunale non poteva essere accolta in quanto, cronologicamente, la sentenza del 2020 aveva già dichiarato contraria ai principi costituzionali la norma che commisura l'indennità per licenziamento illegittimo, ex art. 4 del D. Lgs. 23/2015, alla sola anzianità di servizio.

FOCUS

STIPULA DI CONTRATTI A TERMINE IN DEROGA ASSISTITA: I CHIARIMENTI DELL'INL

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 804 del 2021, ha fornito importanti chiarimenti in merito al rinnovo di contratto a termine attraverso la procedura della deroga assistita. Il documento di prassi è stato emesso in risposta ad un quesito presentato dall'Ispettorato territoriale di Genova in ordine alla corretta interpretazione dell'applicazione della procedura prevista dall'art. 19, comma 3, del D. Lgs. 81/2015, a fronte della ricezione di numerose istanze di rinnovo di contratto a termine "in deroga assistita" relative ad ipotesi di modifica del livello contrattuale.

La disciplina sui contratti a termine è contenuta nell'art. 19 del D.L. 81/2015 e stabilisce che "al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

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

La stessa norma prevede altresì che, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali, 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 e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non possa superare i ventiquattro mesi, salva la possibilità di stipulare presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi.

Dopo un breve richiamo alla disciplina di riferimento l'INL ha tuttavia specificato qualora il soggetto che presenta istanza di "deroga assistita" sia un Istituto pubblico che svolge attività di ricerca scientifica di interesse generale, non si applicano le regole ordinariamente previste per la generalità dei rapporti a tempo determinato.

A seguito delle modifiche apportate dalla Legge di Stabilità 2019 al Decreto Dignità, i contratti a tempo determinato stipulati da istituti pubblici di ricerca, con lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa sono quindi sottoposti a regole diverse, relativamente a durata massima del contratto, al numero massimo delle proroghe e all'obbligo di indicazione delle c.d. causali.

In linea generale, tuttavia, il dicastero ha chiarito che la disciplina vigente ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore fa riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Conseguentemente, ove il lavoratore sottoscriva più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale) ai fini del calcolo della durata massima

stabilita dall'art. 19, comma 2, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento.

La formulazione letterale della norma induce a ritenere, pertanto, che la particolare procedura ivi prevista debba essere applicata solo nell'ipotesi in cui tra lo stesso datore di lavoro e il medesimo lavoratore si sia "consumata" la durata massima prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva ed alle medesime condizioni di tali disposizione, ossia che anche l'ulteriore contratto in deroga assistita comporti lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Laddove, il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivano ex novo un contratto a termine che prevede un inquadramento differente rispetto al precedente contratto a termine sottoscritto tra le medesime parti, non vi è la necessità di avanzare istanza di deroga assistita.

In conclusione, tuttavia il Ministero ha precisato che laddove la successione di contratti susciti perplessità e sorgano dubbi in merito alla diversità di inquadramento del lavoratore assunto a termine, l'Ispettorato territoriale possa promuovere l'intervento ispettivo al fine di verificare in concreto se la sottoscrizione di successivi e reiterati contratti a termine tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro sia conforme a quanto previsto dalla legge.

IL QUESITO DEL MESE

CU EREDI



Richiesta:

Per procedere alla liquidazione delle spettanze di fine rapporto agli eredi è sufficiente una mail in cui l'erede richiede la liquidazione o serve un documento ufficiale?



Risposta:

Il T.F.R. rientra tra le somme percepite iure proprio e il cui diritto alla percezione nasce dalla legge e quindi non entrano nell'asse ereditario o meglio non devono essere sottoposte a successione.

Gli aventi diritto decidono la ripartizione di tali indennità e solo se non vi è accordo tra loro, la suddivisione andrà fatta secondo il bisogno di ciascuno, ricorrendo all'autorità giudiziaria per la definizione della questione.

Tale ricorso risulta comunque necessario quando tra i beneficiari siano compresi figli minori e/o incapaci di intendere e volere, in quanto la facoltà riconosciuta dalla legge di concordare la suddivisione delle somme spettanti, anche in deroga alle norme sulla successione legittima, non può essere esercitata da soggetti che non abbiano la possibilità di disporre liberamente dei propri diritti.

Per la liquidazione di dette somme il datore di lavoro verifica l'esistenza degli aventi diritto mediante esibizione della copia dello stato di famiglia del de cuius (in genere si utilizza il modello di AUTOCERTIFICAZIONE STATO DI FAMIGLIA E RESIDENZA ALL'ATTO DEL DECESSO) e per la ripartizione delle stesse esamina l'accordo di ripartizione ovvero la sentenza di assegnazione delle somme a ciascun avente diritto. Richiederà altresì i codici fiscali ed i dati anagrafici se non sono in suo possesso.

Gli aventi diritto sono:

- coniuge anche se separato legalmente;
- figli indipendentemente dalla vivenza a carico;
- parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado, se viventi ed a carico del lavoratore

Quindi solo la mail non è sufficiente.

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.