

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 25\_2021 DEL 15 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](mailto:info@datamanagement.it)*

## Indice Argomenti

<b>ADEMPIMENTI.....</b>	<b>2</b>
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di maggio 2021 .....	2
<b>SCADENZARIO GIUGNO 2021.....</b>	<b>3</b>
16 GIUGNO: VERSAMENTI UNIFICATI .....	3
16 GIUGNO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	3
20 GIUGNO: MESSA A DISPOSIZIONE 730-4 .....	3
22 GIUGNO: ANNULLO 730/2021 .....	4
30 GIUGNO: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	4
30 GIUGNO: DENUNCIA UNIEMENS.....	4
30 GIUGNO: FERIE NON GODUTE .....	4
30 GIUGNO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI .....	4
<b>SCADENZARIO MESE DI LUGLIO 2021.....</b>	<b>5</b>
5 LUGLIO: DINIEGO 730-4 .....	5
10 LUGLIO: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO .....	5
16 LUGLIO: VERSAMENTI UNIFICATI .....	5
20 LUGLIO: CONTRIBUTI PREVIDAI .....	5
31 LUGLIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO * .....	6
31 LUGLIO: DENUNCIA UNIEMENS * .....	6
<b>FESTIVITÀ .....</b>	<b>7</b>
GIUGNO 2021.....	7
LUGLIO 2021 .....	7
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO.....</b>	<b>8</b>
CASSA INTEGRAZIONE ILLEGITTIMA, IL LAVORATORE HA DIRITTO AL RISARCIMENTO .....	8
OMESSO VERSAMENTO DI RITENUTE CERTIFICATE: NON BASTA LA PRODUZIONE DEL 770 .....	10
EFFETTI DELLA FUSIONE: DA QUANDO DECORRONO? .....	11
<b>FOCUS.....</b>	<b>12</b>
VACCINI IN AZIENDA: UNA GUIDA OPERATIVA A DISPOSIZIONE DALLA FONDAZIONE STUDI CDL .....	12
<b>IL QUESITO DEL MESE.....</b>	<b>14</b>
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 maggio 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 maggio 2021 al 14 giugno 2021, è pari a 1,578079.

### 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	1,578079
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.

### 20 GIUGNO: MESSA A DISPOSIZIONE 730-4

A decorrere dall'ultima decade di giugno l'Agenzia delle Entrate mette a disposizione dei CAF/professionisti abilitati i modelli 730-4 finora pervenuti.

## 22 GIUGNO: ANNULLO 730/2021

**T**ermine ultimo per effettuare l'annullo del 730/2021 precedentemente inviato.

## 30 GIUGNO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

**I**ndicatori 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**ndicatori 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

**S**i 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).

## 30 GIUGNO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI

**I**l Decreto Legge n. 73 del 25/05/2021 ha prorogato al 30/06/2021, 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° luglio 2021.

Le trattenute già effettuate prima del 26 maggio 2021 (visto che la precedente disposizione normativa era scaduta al 30 aprile 2021) 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 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 MESE DI LUGLIO 2021

### 5 LUGLIO: DINIEGO 730-4

**A** decorrere da questa data i sostituti d'imposta possono effettuare un diniego del modello 730-4, relativo a persone per le quali non sono tenuti ad effettuare i conguagli.

### 10 LUGLIO: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO

**L**e 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:

- 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 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:

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- Uffici postali abilitati;
- Concessionario della riscossione.

### 20 LUGLIO: CONTRIBUTI PREVINDAI

**S**cade il 20 luglio il versamento al Fondo Previndai. 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

### CASSA INTEGRAZIONE ILLEGITTIMA, IL LAVORATORE HA DIRITTO AL RISARCIMENTO

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10378 del 20 aprile 2021, ha statuito che qualora il datore di lavoro ponga illegittimamente in CIGS un proprio dipendente, secondo criteri non omogenei rispetto agli altri lavoratori che svolgono la medesima mansione, quest'ultimo ha diritto ad un risarcimento del danno la cui prescrizione è soggetta a termini ordinari.

Un lavoratore dipendente, irregolarmente posto in cassa integrazione a zero ore, citava in giudizio la società datrice al fine di vedersi riconosciuto un risarcimento danni pari alla differenza tra la normale retribuzione di fatto ed il trattamento percepito a titolo di CIGS. A parere dell'impresa, però, il periodo entro il quale presentare opposizione al provvedimento era decorso in quanto il diritto esercitato dal dipendente soggiaceva alle regole della prescrizione breve, anziché quella decennale ordinaria. Tuttavia, accertata l'irregolarità della programmazione della Cassa Integrazione, i giudici di primo e secondo grado accoglievano le doglianze del lavoratore, confermando il suo diritto a percepire l'indennizzo poiché, diversamente da quanto statuito dalla parte datrice, non era ancora intervenuta la prescrizione.

Avverso tale decisione la società datrice proponeva ricorso per Cassazione con tre motivi di impugnazione. Con il primo motivo la società ricorrente contestava la sentenza dei giudici di appello in ordine al regime di prescrizione applicabile, asserendo che la disapplicazione del provvedimento di concessione della CIGS determina la riviviscenza dell'originaria obbligazione retributiva, non più sospesa, con applicazione del regime comune della prescrizione breve. Con il secondo motivo, denunciando la violazione e falsa applicazione della L. n. 223 del 1991, articolo 1, commi 7 e 8, in relazione agli accordi sindacali diretti all'attivazione della CIGS successivi al 2005, lamentava come la Corte avesse erroneamente interpretato tali accordi ravvisando l'irregolarità nella procedura di cassa integrazione. Infine, con il terzo motivo, la ricorrente contesta la sentenza per aver, la Corte, fondato la decisione su un elemento di fatto smentito dall'espletata istruttoria ovvero sulla non veridicità della circostanza per cui la sospensione aveva interessato tutto il personale dipendente con la medesima professionalità del dipendente.

Tutti i motivi venivano ritenuti infondati. Quanto al primo motivo, un consolidato indirizzo giurisprudenziale statuisce che la violazione dei criteri per la scelta dei lavoratori da porre in cassa integrazione, stabiliti in sede di contrattazione collettiva, comporta per il lavoratore ingiustificatamente sospeso non il diritto alla riammissione in servizio, ma solo il diritto al risarcimento del danno, nella misura corrispondente alla differenza tra le retribuzioni spettanti nel periodo di ingiustificata sospensione del rapporto ed il trattamento di cassa integrazione corrisposto nello stesso periodo, derivandone l'assoggettamento del diritto alla prescrizione ordinaria decennale e non alla prescrizione breve quinquennale.

Parimenti infondati venivano dichiarati anche il secondo ed il terzo motivo, in quanto la circostanza per cui i dipendenti che svolgevano mansioni identiche a quelle del lavoratore convenuto in giudizio fossero stati tutti ammessi alla rotazione, era stata invece confutata in sede di valutazione da parte del giudice della Corte. Infatti, era stato rilevato che le comunicazioni trasmesse dalla Società alle organizzazioni sindacali circa i criteri di scelta del personale da collocare in CIG con riguardo a tutti i periodi di sospensione, riportavano soltanto il numero massimo dei lavoratori da porre in CIGS. Tale informazione non consentiva di individuare in modo puntuale gli interessati alla sospensione a zero ore e pertanto si violava un secondo indirizzo

giurisprudenziale per cui "la specificità dei criteri di scelta consiste nell' idoneità dei medesimi ad operare la selezione e nel contempo a consentire la verifica della corrispondenza della scelta ai criteri". Un criterio di scelta generico, come quello comunicato alle rappresentanze sindacali, non risponde ai suddetti requisiti, essendo palese che in una situazione in cui è genericamente indicato il numero di coloro che potrebbero subire la sospensione non consente la preventiva conoscibilità dei fattori che in concreto potranno determinare la scelta di un lavoratore piuttosto che di un altro.

Pertanto, non trovando accoglimento nessuno dei motivi, il ricorso veniva rigettato e la ricorrente condannata al risarcimento del dipendente, oltre che alla refusione delle spese procedurali.

## OMESSO VERSAMENTO DI RITENUTE CERTIFICATE: NON BASTA LA PRODUZIONE DEL 770

**P**erché si configuri il reato di omesso versamento delle ritenute di cui all'art. 10-bis del D. Lgs. 74/2000 per fatti avvenuti prima delle modifiche del 2015, il datore di lavoro deve consegnare materialmente le certificazioni ai dipendenti non bastando la mera presentazione del modello 770.

E' quanto affermato, in particolare, dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 20928 del 27 maggio 2021, che in tema di reati tributari ha accolto il ricorso del legale rappresentante di una società a responsabilità limitata, condannato in appello a sei mesi di carcere per omesso versamento delle ritenute sugli stipendi ai dipendenti di competenza dell'anno 2013, per un ammontare di gran lunga superiore alla soglia di punibilità.

Con tale pronuncia, la Corte ha inteso affermare il principio secondo il quale il reato di omesso versamento delle ritenute fiscali sorge in capo al sostituto d'imposta se esiste la prova del rilascio delle certificazioni ai dipendenti. Difatti, la mera attività di omissione del versamento delle imposte dovute sulla base della dichiarazione presentata dal sostituto d'imposta è da ritenersi penalmente irrilevante. Inoltre, il periodo d'imposta oggetto del caso di specie è il 2013, quindi la normativa applicabile è quella antecedente il D. Lgs. n. 158/2015.

La prova del rilascio delle certificazioni ai sostituti d'imposta, in linea di principio, si configura pertanto come un elemento costitutivo del reato e in quanto tale non può essere surrogato dalla mera avvenuta presentazione del modello 770.

Nella fattispecie, mentre in Appello i Giudici avevano confermato la pronuncia del primo grado di giudizio, l'imputato ricorreva in Cassazione lamentando il vizio motivazionale, rilevando dunque l'insussistenza dell'elemento oggettivo del reato in quanto, secondo lo stesso, l'accusa affermava la responsabilità nei proprio confronti esclusivamente su quanto attestato dai modelli 770, senza considerare e indicare nello specifico ulteriori elementi documentali di riscontro. Mancando, quindi, elementi concreti attestanti la consegna da parte del sostituto di imposta delle certificazioni relative alle ritenute operate, l'elemento materiale del reato contestatogli non poteva ritenersi sussistente.

Alla luce di quanto sopra, i togati della Cassazione hanno ritenuto fondate le doglianze del ricorrente ed altresì sostenuto che, ai fini del perfezionamento del reato, in via del tutto errata si è ritenuta insufficiente la mera presentazione dei modelli 770 da parte della pubblica accusa. Peraltro, trattandosi di un periodo di imposta assai pregresso, risalente al 2013, si doveva fare riferimento alla normativa vigente all'epoca dei fatti, e non alla disciplina post decreto legislativo 158/2015.

In conclusione, affinché vi sia l'accertamento del fatto posto alla base del reato commesso, è necessario che vi sia la prova dell'avvenuto rilascio della certificazione attestante la ritenuta, laddove per "rilascio" deve intendersi non solo esclusivamente la formazione delle certificazioni fiscali, ma anche l'avvenuta esternazione della stessa documentazione mediante la consegna materiale da parte del sostituto d'imposta ai rispettivi sostituiti.

Si tratta, dunque, di un'interpretazione logica del ruolo delle certificazioni in quanto queste assolvono la loro funzione nel momento in cui arrivano "nelle mani" del sostituto, che potrà così documentare a sua volta il prelievo d'imposta.

## EFFETTI DELLA FUSIONE: DA QUANDO DECORRONO?

**N**ell'edizione dello scorso 26 maggio 2021, Euroconference ha esaminato, avvalendosi dell'articolo del giornalista Fabio Landuzzi, alcuni aspetti relativi alle operazioni straordinarie di fusione.

In particolare si è cercato di predeterminare, quando ci si imbatte in una fusione tra società "operative" nella pratica professionale, la data di decorrenza degli effetti civilistici dell'operazione, stabilendola in un preciso giorno spesso collocato ad inizio oppure a fine mese.

Per prassi, in passato, era anche diffusa la consuetudine di stabilire oltre alla data, anche un orario specifico di decorrenza degli effetti civilistici di quel giorno.

La pronuncia n. 12283/2011 della Corte di Cassazione aveva tuttavia individuato un ostacolo a tale costume mantenendo una posizione "chiusa" con riferimento alla decorrenza degli effetti fiscali della fusione, dal momento che reputava il riferimento letterale alla "data" di efficacia come quella del "giorno nel quale si determina" l'efficacia della fusione.

Di conseguenza, la Suprema Corte escludeva che potesse assumere rilevanza "una decorrenza degli effetti ad ore", poiché come conseguenza il giorno successivo sarebbe qualificabile come data degli effetti della fusione, mentre quello precedente che include anche l'ora si configurerebbe come il giorno in cui la fusione stessa è priva di operatività. È pertanto più appropriato parlare di "unitarietà delle ventiquattro ore che lo compongono".

Recentemente il Consiglio del Notariato di Milano ha pubblicato in merito la massima n. 193 in cui affermava che "la clausola dell'atto di fusione o di scissione, che preveda la decorrenza dell'efficacia da uno specifico orario anche diverso dalla mezzanotte del giorno in cui avviene l'ultima delle iscrizioni nel registro delle imprese, ai sensi dell'articolo 2504-bis, comma 2, cod. civ. è legittima e produce gli effetti dell'operazione a partire dal giorno e dall'ora in essa dichiarati".

L'interessante novità alla base del ragionamento esposto deriva dalla qualificazione dell'atto di fusione come un contratto, a partire dal riferimento al "merger contract" contenuto nella versione in lingua inglese dell'articolo 102 della Direttiva 1132/2017.

Pertanto la regolamentazione del "termine" ex articolo 1183 cod. civ. e delle disposizioni di cui all'articolo 1187 cod. civ. troverebbe applicazione nell'ambito dell'atto di fusione, sia che si tratti del termine di "adempimento dell'obbligazione" o del termine di "efficacia" del contratto.

Non essendovi alcun divieto imperativo e non ravvisandosi l'esigenza di tutelare altri e superiori interessi, non potrà essere negato all'autonomia privata il diritto di fissare un orario di decorrenza dell'efficacia anche del "contratto di fusione".

Al contrario tale modalità è meritevole di tutela nell'ordinamento e basti pensare al caso della incorporata che abbia necessità di poter completare alcune operazioni prima che la fusione abbia effetto.

L'intervento del Notariato milanese ha perciò reputato utile tale posizione interpretativa, così da avere certezze circa i comportamenti da assumere in sede di stipulazione degli atti di fusione e di gestione degli aspetti civilistici, amministrativi e fiscali conseguenti.

## FOCUS

### VACCINI IN AZIENDA: UNA GUIDA OPERATIVA A DISPOSIZIONE DALLA FONDAZIONE STUDI CDL

**N**ell'ambito del piano strategico nazionale per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/Covid-19 predisposto dal Commissario Straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica, l'impegno delle aziende e dei datori di lavoro alla vaccinazione dei lavoratori costituisce un'attività di sanità pubblica.

La facoltà per i datori di lavoro di vaccinare i dipendenti in azienda consente un'accelerazione a livello territoriale della capacità vaccinale e, nel contempo, ha la finalità di accrescere il livello di sicurezza degli ambienti di lavoro concretizzando un'opportunità aggiuntiva rispetto alle ordinarie modalità dell'offerta vaccinale che saranno sempre garantite dal piano nazionale di vaccinazione da parte del servizio sanitario nazionale, anche qualora il lavoratore non intenda aderire ai piani aziendali.

Per capire come muoversi in questo innovativo scenario, la Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 21 maggio 2021, ha riepilogato compiti, responsabilità, procedure e costi necessari per effettuare le vaccinazioni anti COVID-19 in azienda, tenendo conto delle regole contenute nel Protocollo nazionale del 6 aprile, delle indicazioni ad interim dei Ministeri del lavoro e della salute e nel Documento di indirizzo "Vaccinazione nei luoghi di lavoro" emesso dal Garante per la protezione di dati personali il 13 maggio 2021.

Il documento ha individuato i punti cardine da rispettare nell'organizzazione di un piano vaccinale aziendale. In particolare:

- il singolo datore di lavoro potrà manifestare la disponibilità ad attuare piani aziendali per la predisposizione di punti straordinari di vaccinazione nei luoghi di lavoro con una popolazione lavorativa sufficientemente numerosa, oppure più datori di lavoro possono organizzarsi per il tramite di Associazioni di categoria di riferimento, in modo che anche aziende con un numero minore di lavoratori, possano aderire ai piani previsti dal Protocollo;
- tutti i lavoratori e collaboratori saranno interessati, fatta salva la natura volontaria dell'adesione vaccinale;
- le vaccinazioni potranno svolgersi nei luoghi di lavoro in locali che rispondano ai requisiti normativi vigenti, in strutture sanitarie private convenzionate oppure in strutture sanitarie dell'Inail, esclusivamente per aziende che non siano tenute alla nomina del medico competente o non possano fare ricorso a strutture sanitarie private convenzionate;
- nel caso in cui si proceda alla vaccinazione in strutture sanitarie private convenzionate o in strutture sanitarie dell'Inail, il datore di lavoro direttamente o per il tramite del medico competente ove presente, sarà tenuto a comunicare il numero complessivo di lavoratori che hanno manifestato la volontà di ricevere il vaccino e sarà a carico di tali strutture eseguire tutti gli adempimenti relativi alla somministrazione e alla registrazione;
- il medico competente e il personale sanitario e di supporto dovranno seguire idonea formazione a distanza attraverso la piattaforma ISS, in collaborazione con l'Inail;

- se la somministrazione avviene in orario di lavoro, il tempo necessario sarà equiparato a tutti gli effetti all'orario di lavoro.

Rimarranno a carico del Servizio Sanitario Nazionale esclusivamente i costi di acquisizione dei vaccini e dei presidi necessari alla somministrazione, nonché la messa a disposizione degli strumenti informativi per la registrazione delle vaccinazioni eseguite.

L'azienda o l'Associazione di categoria di riferimento, qualora intendano aderire all'iniziativa dovranno darne comunicazione all'Azienda Sanitaria di riferimento, secondo modalità da disciplinare a livello della Regione o Provincia Autonoma, la quale, verificata la disponibilità dei vaccini e la sussistenza dei requisiti necessari per l'avvio dell'attività, comunicherà le modalità di ritiro dei vaccini a cura del medico competente o del personale sanitario individuato dal datore di lavoro.

Prima di svolgere la campagna di vaccinazione aziendale il datore di lavoro dovrà svolgere una serie di attività preliminari quali:

- informare i lavoratori in merito alle vaccinazioni, anche attraverso documenti predisposti dalle parti sottoscrittrici del Protocollo (Ministero della Salute, Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, Ministero Sviluppo Economico, Inail, parti sociali), dai soggetti coinvolti in ambito di salute e sicurezza nelle aziende. Il medico competente deve offrire il necessario supporto con informazioni ai lavoratori sui vantaggi e sui rischi connessi alla vaccinazione e sulla specifica tipologia di vaccino;
- raccogliere le adesioni vaccinali dei lavoratori, che aderiscono su base volontaria, per il tramite del medico competente o di altro professionista sanitario opportunamente individuato (nel rispetto della tutela del trattamento dei dati personali);
- identificare i locali da adibire alla somministrazione dei vaccini. Tali locali devono rispondere ai requisiti normativi;
- garantire durante tutto l'iter il rispetto delle misure di prevenzione anti-contagio.

La vaccinazione in azienda dovrà prevedere la presenza dei materiali, delle attrezzature e dei farmaci necessari allo svolgimento in sicurezza delle attività, e di strumenti informatici che permettano la registrazione dell'avvenuta inoculazione del vaccino, secondo le modalità fissate a livello regionale.

Secondo le indicazioni del vademecum, in materia di tutela della Privacy, il titolare del trattamento dei dati sanitari ai sensi del Regolamento Europeo n. 2016/679 sarà esclusivamente il medico competente che garantisce, in via generale, la centralità del ruolo di raccordo tra servizio sanitario nazionale e ambito lavorativo; si prospetta tuttavia la possibilità di individuare altre figure professionali sanitarie in aggiunta in vece del medico competente, in relazione alla gestione dei piani nazionali vaccinali.

Al datore di lavoro è fatto divieto assoluto raccogliere direttamente le adesioni dei lavoratori interessati ai piani vaccinali e non sarà ovviamente consentito far derivare alcuna conseguenza positiva o negativa in relazione all'adesione o meno alla campagna vaccinale. Un eventuale consenso espresso dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro al trattamento dei dati sanitari inerenti la vaccinazione non costituisce comunque un valido presupposto di liceità, in considerazione dello squilibrio del rapporto tra titolare ed interessato.

Sul fronte operativo la somministrazione dovrà essere effettuata in collaborazione con il medico competente o comunque con personale sanitario adeguatamente formato.

## 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](mailto:info@datamanagement.it).