

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR


NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 33_2021 DEL 24 AGOSTO 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*

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di luglio 2021	2
SCADENZARIO AGOSTO 2021	3
31 AGOSTO: CONTRIBUTI FASI.....	3
31 AGOSTO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
31 AGOSTO: DENUNCIA UNIEMENS	3
31 AGOSTO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI 	3
SCADENZARIO SETTEMBRE 2021	4
16 SETTEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI.....	4
30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO	4
30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS	4
30 SETTEMBRE: COMUNICAZIONE AL DATORE DI LAVORO PER IL 2° ACCONTO IRPEF DA 730	5
FESTIVITÀ	6
AGOSTO 2021.....	6
SETTEMBRE 2021	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
RIDUZIONE DEL TASSO MEDIO PER PREVENZIONE: DISPONIBILE IL MODELLO E LA GUIDA	7
GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO: IMPORTANTI LIMITAZIONI DAL GARANTE DELLA PRIVACY	9
INL, AVVIATA LA FASE DI RACCOLTA DEL DATO ELETTORALE PER LA CERTIFICAZIONE DELLE O.O.S.S.	11
PREVIDENZA EUROPEA, IN CASO DI LUNGA PERMANENZA SI APPLICA LA LEGISLAZIONE DELLO STATO IN CUI IL LAVORATORE SI TROVA	13
SIGLATO L'ACCORDO PER LA PROROGA DEL CCNL DEI DIRIGENTI DEL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI: LE PRINCIPALI NOVITÀ.....	15
L'EVOLUZIONE DELLA PANDEMIA: DAL LOCKDOWN AL GREEN PASS	17
DUBBI E CHIARIMENTI SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL GREEN PASS.....	19
FOCUS	21
PRESTAZIONI CONGUAGLIATE NON DOVUTE: È IL DATORE LEGITTIMATO ALLA RESTITUZIONE	21
IL QUESITO DEL MESE	23
CONGEDO PARENTALE.....	23
RASSEGNA PERIODICA	24
ISTRUZIONI PER LA PRECOMPILATA, ONLINE UN VADEMECUM RIEPILOGATIVO	24
SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE: PROROGA DEI TERMINI.....	26

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 luglio 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 luglio 2021 al 14 agosto 2021, è pari a 2,267962.

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	1,108138
aprile 2021	lunedì 17 maggio	1,526393
maggio 2021	martedì 15 giugno	1,578079
giugno 2021	giovedì 15 luglio	1,849707
luglio 2021	mercoledì 11 agosto	2,267962
agosto 2021	mercoledì 15 settembre	
settembre 2021	venerdì 15 ottobre	
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

SCADENZARIO AGOSTO 2021

31 AGOSTO: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 3° trimestre 2021.

31 AGOSTO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

31 AGOSTO: DENUNCIA UNIEMENS

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

31 AGOSTO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI

Il Decreto Legge n. 99 del 30 giugno 2021, ha prorogato al 31/08/2021, 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, il datore di lavoro, fino al 31 agosto 2021, non effettuerà le relative trattenute che riprenderanno, salvo l'eventuale pagamento del debito, a decorrere dal 1° settembre 2021.

SCADENZARIO SETTEMBRE 2021

16 SETTEMBRE: 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 dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) 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.

30 SETTEMBRE: 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 SETTEMBRE: 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.

30 SETTEMBRE: COMUNICAZIONE AL DATORE DI LAVORO PER IL 2° ACCONTO IRPEF DA 730

Scade il 30/09, l'eventuale comunicazione al datore di lavoro da parte di dipendenti e di lavoratori parasubordinati, di non voler effettuare o di volere effettuare in misura inferiore al dovuto l'acconto Irpef sull'anno corrente, risultante da modello 730/4.

FESTIVITÀ

AGOSTO 2021

15 agosto: Ferragosto (o Assunzione di Maria) - festività cadente di domenica -Tale giornata viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

SETTEMBRE 2021

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

RIDUZIONE DEL TASSO MEDIO PER PREVENZIONE: DISPONIBILE IL MODELLO E LA GUIDA

Inail ha pubblicato sul portale istituzionale, nella sezione modulistica, al percorso “Moduli e modelli – Assicurazione – Premio Assicurativo”, il modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l’anno 2022 e la guida alla compilazione.

In particolare, il modulo riguarda gli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2021.

A tal proposito, occorre ricordare che secondo le normative vigenti in materia, vi è la possibilità per il datore di lavoro di ottenere una riduzione del tasso medio di tariffa qualora attivi delle misure di miglioramento della sicurezza sul lavoro rispetto a quelle minime indicate nel D. Lgs. 81/2008, ossia il Testo Unico della Sicurezza.

La riduzione interessa, pertanto, sia i datori di lavoro che hanno PAT con il biennio di attività che quelli senza questo requisito; la differenza fra le due situazioni riguarda principalmente la misura della riduzione dove per le PAT con il biennio completo è legata al numero lavoratori anno del triennio, diversamente in assenza di biennio si applica la percentuale in misura fissa del 8%.

In linea generale, rispetto a quello relativo all’anno 2021, il modulo 2022 mantiene la medesima struttura che prevede l’indicazione dei settori di intervento con i seguenti specifici quadri:

- “A” - prevenzione degli infortuni mortali non stradali
- “B” - prevenzione del rischio stradale
- “C” - prevenzione delle malattie professionali
- “D” - formazione, addestramento ed informazione del personale
- “E” - gestione della salute e sicurezza con particolare riferimento alle misure organizzative
- “F” – gestione delle emergenze e dispositivi di protezione individuale.

Ogni quadro si sviluppa in sezioni specifiche alcune delle quali riferite a singoli settori economici e ad ogni sezione corrisponde un punteggio la cui somma non può essere inferiore a 100. Ad ogni modo, gli interventi devono essere attivati entro il 31 dicembre 2021 ad eccezione di quelli a valenza pluriennale.

Nel nuovo modello, dunque, numerose sono le novità degne di menzione, seppure limitate a specifici interventi effettuati nel 2021, tra cui l’inserimento dell’intervento C-6.1 sulla mitigazione dello stress termico negli ambienti di lavoro cosiddetti “severi caldi” (ad es. acciaierie, fonderie, ecc.) e la reintroduzione dell’intervento relativo all’adesione al programma Responsible Care di Federchimica, denominato E-18. Inoltre, per gli interventi A-3.2 (sostituzione di macchine obsolete) e C-4.2 (automazione di fasi operative che comportano la movimentazione manuale dei carichi) è previsto anche il noleggio o il leasing delle macchine, escluso, invece, per gli interventi B-5, B-6, B-8 e B-9 (installazione di dispositivi idonei alla prevenzione del rischio stradale a bordo dei veicoli aziendali).

Al fine di agevolare le aziende in sede di presentazione delle domande, sono state migliorate anche le descrizioni degli interventi ed aggiornata la documentazione probante. È stata ulteriormente confermata la possibilità di indicare gli interventi pluriennali, per un periodo massimo dei 3 anni antecedenti quello di presentazione, con la specifica delle modalità di trasmissione della documentazione probante che, peraltro, deve rispettare le specifiche sostanziali e formali indicate nel modello.

Si ricorda che per la trasmissione del modulo è indispensabile l'utilizzo del canale telematico dedicato presente nella lista dei servizi online. Il servizio effettua dei controlli formali e prevede l'obbligo di allegare la documentazione specifica per ogni intervento selezionato, ed in caso di non conformità l'eventuale documentazione integrativa richiesta dall'Istituto andrà trasmessa sempre telematicamente.

Il servizio viene tassativamente chiuso alle ore 24 del giorno 28 febbraio 2022 e la trasmissione tramite canali diversi non consente l'acquisizione. Ad ogni modo, in caso di malfunzionamento dei servizi telematici INAIL, è possibile l'invio tramite PEC allegando al modulo ed alla documentazione probatoria l'immagine del tipo di errore.

GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO: IMPORTANTI LIMITAZIONI DAL GARANTE DELLA PRIVACY

L'esibizione Green pass non può essere ritenuta una condizione necessaria per accedere ai luoghi di lavoro: questo è quanto ribadito con il provvedimento numero 273 del 22 luglio 2021 dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali la quale ha respinto l'ordinanza numero 75 del 7 luglio 2021 del Presidente della Regione Sicilia ritenendola un intervento che dà adito ad un'indiscriminata "ricognizione del personale non vaccinato" degli uffici pubblici siciliani ed illegittimo, proprio perché non in linea con la normativa privacy.

Il documento di prassi ha delineato un importante confine al potere datoriale stabilendo che non possa esistere un obbligo automatico di esibizione del Green pass per accedere nei luoghi di lavoro e che i dati inerenti alla vaccinazione, debbano essere trattati solo dal medico competente coerentemente con la disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nella riunione del 22 luglio, il GPDP ha analizzato l'ordinanza in oggetto con la quale la Regione Sicilia aveva introdotto a livello regionale "ulteriori misure per l'emergenza epidemiologica da Covid-19", disponendo dapprima l'individuazione del personale operante nella P.A. che non si fosse ancora sottoposto a vaccinazione e, conseguentemente, l'invio di un formale invito a vaccinarsi.

A tal proposito, l'Autorità ha affermato che il possesso del cosiddetto "green pass" non può essere considerato requisito necessario per l'accesso al lavoro, né tantomeno per l'instaurazione di rapporti giuridici se non secondo le modalità ed i limiti indicati dalla normativa vigente, volta al contenimento del contagio. Questa condizione è infatti imposta da una riserva di legge statale in merito alla limitazione di diritti e libertà fondamentali, che implicano il trattamento di dati personali.

Sebbene il decreto legge n. 52/2021, convertito con legge n. 87/2021, non faccia riferimento al possesso del "green pass" per lo svolgimento dell'attività lavorativa, solo il Decreto Legge del 1° aprile 2021, n. 44 prevede un obbligo in tal senso, ma limitatamente agli esercenti delle professioni sanitarie. Questo è il motivo per il quale il Garante ha ritenuto che il requisito dell'avvenuta vaccinazione quale condizione per esercitare diritti e libertà individuali o accedere agli ambienti di lavoro, non possa essere previsto da un atto di carattere regionale per una questione di inidoneità giuridica della fonte.

Altresì, il fatto stesso che i dipendenti ritenuti inidonei per la mancata vaccinazione, nonostante il formale invito a sottoporsi al trattamento, sarebbero stati assegnati ad altre mansioni per "accertata inidoneità derivante dall'omessa vaccinazione" presupponeva che, il requisito del possesso del "green pass" fosse necessario per lo svolgimento di determinate mansioni, circostanza che avrebbe creato a livello regionale una disparità di trattamento dei lavoratori, giacché a livello nazionale nessuna norma impone tale requisito.

Il Garante ha, inoltre, ribadito che la liceità del trattamento di informazioni sensibili relative allo stato di salute o alle convinzioni della persona debba essere valutata tenendo presente il principio di proporzionalità e finalità, ma basata anche su un nesso diretto tra il requisito professionale e lo svolgimento delle mansioni cui il dipendente è adibito.

Infine, l'Autorità ha rilevato che l'ordinanza in oggetto non persegue il solo fine di sanità pubblica, ma ha anche fini statistici e relativi alla sicurezza sul lavoro e, seppure è vero che la disciplina in materia di protezione dei dati personali individua alcune eccezioni di divieto di trattamento dei dati sulla salute, è allo

stesso modo vero che le eccezioni vengono identificate diversamente a seconda che si tratti di rilevazione dei dati per fini di sanità pubblica, di medicina preventiva e del lavoro o di ricerca scientifica.

Ciascuna di queste finalità, infatti, opera secondo i limiti previsti dalla corrispondente disciplina, che nella ordinanza in oggetto non vengono distinti.

Per le considerazioni di cui sopra il GDPR nell'ambito del proprio potere di rivolgere avvertimenti al titolare del trattamento dei dati, ha ribadito l'esigenza di avvertire la Regione Sicilia e tutti gli altri soggetti pubblici e privati coinvolti affinché adottino correttivi immediati al fine di tutelare i diritti e le libertà degli interessati prima che le violazioni producano effetti negativi sui lavoratori.

INL, AVVIATA LA FASE DI RACCOLTA DEL DATO ELETTORALE PER LA CERTIFICAZIONE DELLE O.O.S.S.

Con la nota n. 5331 del 21 luglio 2021, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha comunicato l'avvio della fase sperimentale di raccolta del dato elettorale, come previsto dalla Convenzione sottoscritta tra INL, INPS – Confindustria, CGIL, CISL, UIL.

Come noto, lo scorso 19 settembre 2019 la “Convenzione tra INPS, INL – CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL, UIL per l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione del dato associativo, nonché per l'attività di raccolta del dato elettorale e per la sua ponderazione con il dato associativo” ha rinnovato l'affidamento all'Inps del servizio di raccolta, elaborazione e comunicazione del dato associativo affidando anche all'INL l'attività di raccolta del dato elettorale.

Tali attività sono finalizzate alla certificazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, ad integrazione della procedura già prevista all'art. 3, comma 3, della Convenzione in oggetto il quale prevede che all'esito di ogni rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie, le relative commissioni elettorali devono trasmettere all'INL copia del verbale elettorale dal quale siano desumibili i dati identificativi delle unità operative di riferimento, nonché il risultato delle operazioni elettorali.

In base alla predetta convenzione, come anticipato agli Ispettorati Territoriali del lavoro con nota prot. 2874 del 07/10/2020, l'INPS ha elaborato un applicativo web denominato “Raccolta Elezioni RSU” ove andranno inseriti, a cura degli ITL competenti, i risultati elettorali ottenuti dalle OO.SS. firmatarie o aderenti al T.U., rilevabili dai verbali elettorali depositati dalle Commissioni. D'intesa con l'INPS e con i soggetti firmatari della Convenzione, si è ritenuto necessario far precedere l'avvio della raccolta dei dati da una fase di sperimentazione limitata solo a due contratti collettivi e ciò allo scopo di affinare un modello operativo improntato alla maggiore efficienza e speditezza nel rispetto della più ampia partecipazione dei soggetti sindacali coinvolti nelle consultazioni elettorali.

La fase di sperimentazione riguarderà i dati delle elezioni delle RSU svoltesi nel triennio 11 dicembre 2018 – 10 dicembre 2021 nelle imprese che applicano il CCNL metalmeccanico ed il CCNL chimico, chimico-farmaceutico, fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL.

A partire dal 1° settembre, le OO.SS. firmatarie della Convenzione o sottoscrittrici dei CCNL sopra individuati dovranno depositare, presso il competente Ispettorato territoriale del lavoro, i verbali delle consultazioni elettorali, svoltesi dall' 11 dicembre 2018. In via preliminare, entro il 20 agosto 2021, le organizzazioni dovranno comunicare all'INL sia i nominativi dei referenti territoriali (unitamente a eventuali delegati già individuati) abilitati al deposito dei verbali, distinti per regione e provincia di appartenenza, sia l'indirizzo email della rispettiva sede sindacale provinciale. Gli Ispettorati territoriali, una volta ricevuti i nominativi dei referenti territoriali, provvederanno a calendarizzare i depositi dei verbali, avendo cura di evitare duplicazioni.

L'inserimento dei dati elettorali nell'applicativo web “Raccolta Elezioni RSU” sarà preceduto da un incontro informativo, da tenersi in videoconferenza entro la prima decade del mese di settembre, volto ad illustrarne il funzionamento al personale INL, già individuato ed abilitato a seguito della citata nota dello scorso ottobre.

Completato l'inserimento nell'applicativo dei dati elettorali di ciascun CCNL, prima di procedere alla loro validazione, il Direttore di sede provvederà a convocare i referenti delle OO.SS.; all'esito della riunione, il Direttore di sede procederà alla validazione dei dati elettorali che in tal modo risulteranno definitivamente acquisiti alla procedura telematica.

Il comunicato rammenta che la procedura ha fine esclusivamente sperimentale, atteso che allo stato attuale i dati raccolti non copriranno l'intero territorio nazionale, tuttavia si prevede che la fase sperimentale possa concludersi entro la fine del 2021.

PREVIDENZA EUROPEA, IN CASO DI LUNGA PERMANENZA SI APPLICA LA LEGISLAZIONE DELLO STATO IN CUI IL LAVORATORE SI TROVA

La normativa comunitaria in materia di coordinamento dei regimi di sicurezza sociale è contenuta nel Regolamento CEE 1408/71 relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno dell'Unione.

Al fine di evitare che un lavoratore, per effetto di continui spostamenti sul territorio della Comunità Europea soggiaccia ad una doppia contribuzione o addirittura possa trovarsi scoperto ai fini previdenziali e assistenziali, il Regolamento 1408/71 stabilisce che la legislazione applicabile è, in linea di massima, quella del Paese in cui si svolge l'attività lavorativa, a prescindere dalla residenza del lavoratore (c. d. territorialità dell'obbligo assicurativo). Tale principio, costituisce uno dei capisaldi dei sistemi di sicurezza sociale, poiché senza l'obbligo contributivo (per i sistemi assicurativi) o fiscale (per i sistemi fondati sulla fiscalità generale) verrebbe meno la fonte di finanziamento primaria della sicurezza sociale, con possibili ricadute sull'esistenza stessa dei regimi previdenziali pubblici.

L'articolo 14 del Regolamento, al paragrafo 2, relativamente alle norme particolari applicabili ai lavoratori, che esercitano un'attività subordinata, prevede che la legislazione applicabile alla persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri sia determinata come segue.

Se il lavoratore fa parte del personale viaggiante o navigante di un'impresa che effettua, per conto terzi o per conto proprio, trasporti internazionali di passeggeri o di merci per ferrovia, su strada, per via aerea o per vie navigabili interne e che ha la propria sede nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di quest'ultimo Stato. Tuttavia, se il lavoratore è dipendente di una succursale o da una rappresentanza permanente dell'impresa in questione nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel quale lo stesso ha la propria sede è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio tale succursale o rappresentanza permanente si trova. Diversamente, se il lavoratore è occupato prevalentemente nel territorio dello Stato membro nel quale risiede allora è soggetto alla legislazione di tale Stato, anche se l'impresa da cui dipende non ha né sede, né succursale, né rappresentanza permanente in tale territorio.

Qualora il lavoratore non rientri nei casi precedenti, allora questo è soggetto:

- a) alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio risiede, se esercita parte della sua attività in tale territorio e se dipende da più imprese o da più datori di lavoro aventi la propria sede o il proprio domicilio nel territorio di diversi Stati membri;
- b) alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio l'impresa o il datore di lavoro da cui dipende ha la propria sede o il proprio domicilio, se non risiede nel territorio di uno degli Stati membri nel quale esercita la sua attività.

Nell'ambito di una controversia in un tribunale polacco si è reso necessario interpellare la Corte di Giustizia Europea al fine di chiarire la nozione di persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri. In particolare si richiedeva se la locuzione potesse far riferimento anche ad una persona che, nell'ambito di un unico contratto di lavoro concluso con un solo datore di lavoro e per il periodo previsto dal contratto, si trovi a svolgere un'attività lavorativa nel territorio di ognuno di almeno due Stati

membri, non contemporaneamente o parallelamente, ma per periodi di qualche mese che si susseguono direttamente.

La Suprema Corte, con la sentenza n. 879/19 del 20 maggio 2021, ha chiarito che l'art. 14, par. 2, del reg. n. 1408/71 non trova applicazione nei confronti del lavoratore che, nell'ambito di un solo contratto di lavoro concluso con un solo datore di lavoro che preveda l'esercizio di un'attività professionale in più Stati membri, lavori per almeno 12 mesi consecutivi unicamente ed ininterrottamente nel territorio di ciascuno di tali Stati membri.

Peraltro, sempre secondo i giudici della Corte Europea, la valutazione circa la durata della permanenza in caso di contenzioso spetta al giudice, per cui in quella sede non era possibile definire le sorti della controversia.

SIGLATO L'ACCORDO PER LA PROROGA DEL CCNL DEI DIRIGENTI DEL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI: LE PRINCIPALI NOVITÀ

Lo scorso 16 giugno 2021, Confcommercio e Manageritalia hanno siglato un accordo per la proroga al 31 dicembre 2021 della scadenza del CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, scaduto al 31 dicembre 2019 prorogando così la vigenza dell'attuale CCNL al periodo 2016-2021, mentre il rinnovo del CCNL verrà negoziato a partire dal 2022, in modo da collocarsi in una fase temporale in cui l'auspicabile ripresa a pieno regime delle attività economiche possa consentire alle Parti di valutare l'opportunità di procedere ad un rinnovo tradizionale.

Con lo stesso accordo le parti sociali hanno anche modificato alcune previsioni inerenti ad istituti contrattuali in esso previsti. Vediamo nel dettaglio le principali novità.

A far data dal 1° luglio 2021 è stata introdotta la disciplina del preavviso per dimissioni e licenziamento prevedendo che il termine debba decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno del mese in coerenza con le previsioni del CCNL Dipendenti Terziario. (artt. 37 e 39, comma 8).

La norma prevede altresì che, in caso di licenziamento, il datore di lavoro sia tenuto a retribuire per intero la frazione di mese in cui è stata ricevuta la relativa comunicazione.

In materia di malattia, l'art. 18 del CCNL ha specificato che, ai fini del calcolo del periodo di comporto (pari a 240 giorni in un anno solare), per "anno solare" si debba intendere il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso. È confermato, in calce all'art. 18, l'impegno per il Fondo Antonio Pastore a definire una polizza collettiva in materia di infortuni che, per quanto prevista dal CCNL, non comporti ulteriori costi per le imprese.

Con riferimento all'aggiornamento e alla formazione professionale, politiche attive e outplacement, nell'art. 21 le parti sociali hanno convenuto che dal 1° ottobre 2021 il contributo annuo al "CFMT" per la formazione professionale debba essere aumentato ad Euro 290,00 a carico del datore di lavoro e ad Euro 130,00 a carico del dirigente. Gli importi saranno comprensivi della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al "CFMT" in materia di servizi di welfare e politiche attive e continuano ad essere versati, in via transitoria, al Fondo Mario Negri.

A decorrere dal 1° Luglio 2021, è abrogata la procedura di outplacement di cui all'art. 40 del CCNL. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, licenziamento per ragioni disciplinari, dimissioni volontarie o risoluzione consensuale, il datore di lavoro dovrà corrispondere al "CFMT" un contributo pari ad Euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

Altresì, entro il mese di novembre 2021, le parti sociali si incontreranno allo scopo di definire le modalità applicative per il riconoscimento ai dirigenti di un importo annuo spendibile in beni e servizi di welfare, corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits già riconosciuti e in misura pari a tutti i dirigenti (art. 21-bis del CCNL).

In materia di previdenza complementare, l'art. 25 del CCNL stabilisce che in favore dei dirigenti sia previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia

e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri. A decorrere dal 1° gennaio 2003, il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario e da un contributo integrativo: il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro pari 12,86% dal 1° ottobre 2021 e del contributo a carico del dirigente all'1% calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2021 al 2,31%, della retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.

Riguardo la previdenza integrativa individuale (art. 26 del CCNL), dal 1° ottobre 2021 la contribuzione a carico del datore di lavoro all'Associazione Antonio Pastore passerà ad Euro 4.296,45 in ragione d'anno (comprensiva della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale). Il contributo da parte del dirigente resta invece confermato in Euro 4.296,45 in ragione d'anno.

In materia di assistenza sanitaria integrativa (art. 27 del CCNL), dal 1° ottobre 2021 la contribuzione a carico del datore di lavoro al Fondo Mario Besusso per ciascun dirigente in servizio sarà innalzata al 5,51%. Rimangono invece confermate la contribuzione del 2,56% a carico dell'azienda a favore della Gestione dirigenti pensionati (comprensiva della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale) e il contributo dell'1,87% a carico del dirigente.

L'EVOLUZIONE DELLA PANDEMIA: DAL LOCKDOWN AL GREEN PASS

Sebbene l'unica soluzione possibile ad una pandemia sia l'immunità collettiva, al centro delle discussioni politiche e mediatiche di questo scorcio estivo vi sono le articolate strade percorribili per raggiungerla e, in particolare, l'adozione del "Green pass".

Davanti allo scetticismo e alle resistenze sulla generalizzata inoculazione del vaccino, il Governo avrebbe potuto "nobilitarlo" rendendolo obbligatorio (appellandosi alla proroga dello stato di emergenza al 31 dicembre 2021 ed al quadro normativo emanato per le professioni sanitarie) o, alternativamente, creare un sistema premiale che penalizzasse indirettamente coloro che non intendessero dotarsi della certificazione.

Bisogna precisare che, nonostante il Green Pass sia accessibile anche ai cittadini che dimostreranno la negatività al tampone o di essere guariti dal COVID negli ultimi sei mesi, alcune categorie di lavoratori non potranno sottrarsi al dovere di rendersi immuni, come il corpo docenti che in assenza di una posizione coesa sta creando le condizioni per una ripresa dell'attività scolastica in DAD arrecando danni culturali e relazionali alle nuove generazioni.

Una delle contraddizioni più evidenti si riscontrerà sui servizi per la ristorazione, nei quali il controllo all'ingresso del possesso e della veridicità della "carta verde" dei clienti non sarà accompagnato da un altrettanto efficiente monitoraggio di titolari, dipendenti e fornitori, così come l'assenza di un'univoca regolamentazione europea in materia di sicurezza sanitaria e di libera circolazione penalizzerà quei Paesi come l'Italia più "chiusi" perché più attenti sulla salvaguardia della collettività.

A tal fine lo scorso 23 luglio 2021 è stato emanato il decreto legge n. 105 recante le ulteriori "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche", che all'articolo 3 dispone le indicazioni operative per l'utilizzo del cd. Green Pass. Tale strumento garantisce l'accesso a determinati servizi individuati dalla legge e tutela la sua legittimità in virtù della circostanza che si tratti della semplice sottoposizione alla verifica del requisito e non di un obbligo generalizzato.

Pertanto a decorrere dal 6 agosto 2021, per i soggetti con più di dodici anni e non affetti da patologie che li esonerano su idonea e specifica certificazione medica, è entrato in vigore l'obbligo del "Green Pass" per l'accesso ai servizi di ristorazione al chiuso, a spettacoli aperti al pubblico, musei, centri sportivi, sagre e fiere, centri termali o culturali, strutture sanitarie, sale gioco e concorsi pubblici.

I titolari avranno l'onere di comprovare il possesso del documento e, in caso di violazione, la sanzione andrà dai quattrocento ai mille euro sia a carico dell'esercente che dell'utente e, in caso di recidiva per tre infrazioni, potrebbe essere accompagnata dalla chiusura dell'esercizio commerciale fino a dieci giorni.

Per scaricare la certificazione basterà collegarsi al sito www.dgc.gov.it, combinando l'identità digitale con un codice univoco ricevuto via e-mail o sms, scaricare l'applicazione messa a disposizione dal Governo o rivolgersi al proprio medico di base e/o farmacista.

Il Green Pass sarà valido a seguito della somministrazione del vaccino (a decorrere dal quindicesimo giorno dopo la prima dose e per nove mesi dalla seconda dose), dell'avvenuta guarigione (per sei mesi dalla fine dell'isolamento) o a fronte del test molecolare o antigenico negativo (per 48 ore dal momento del prelievo

del materiale biologico). Sarà in ogni caso revocato laddove venga registrata sulla banca dati la positività al virus.

DUBBI E CHIARIMENTI SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL GREEN PASS

Con l’emanazione del decreto legge n. 105 del 23 luglio 2021 recante “Misure urgenti per fronteggiare l’emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l’esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche” il Governo ha dovuto affrontare alcune problematiche di natura operativa rispondendo alle FAQ dei contribuenti.

Con riferimento alle modalità di controllo, il DPCM del 17 giugno 2021 all’articolo 13 aveva previsto che la lettura del QR-code attraverso l’applicazione “VerificaC19” avrebbe consentito la verifica dell’autenticità, della validità e dell’integrità del Green Pass, rendendo visibili le generalità dell’interessato, ma non le informazioni che ne hanno determinato l’emissione (guarigione, vaccinazione o esito negativo del test molecolare/antigenico rapido).

L’interessato dovrà contestualmente esibire un documento di riconoscimento su richiesta del soggetto addetto, il quale ai sensi della medesima norma non potrà in alcun caso conservare i dati dell’utente, limitandosi a scaricare la suddetta applicazione su un dispositivo dedicato all’ingresso del locale anche privo di connessione internet.

Il Garante della Privacy, in un commento pubblicato lo scorso 9 giugno 2021, ha chiarito che il controllo sarà effettuato esclusivamente sul dispositivo dell’addetto procedendo in contemporanea anche alla verifica dell’eventuale presenza dell’identificativo univoco del Green Pass nelle liste delle certificazioni revocate, scaricabili periodicamente dalla piattaforma nazionale DGC e da quelle degli altri Stati membri acquisite tramite il gateway europeo.

Il comma 4 dell’articolo 13 ha precisato che i soggetti delegati al controllo dovranno essere incaricati dal datore di lavoro con atto formale recante le istruzioni sull’esercizio dell’attività, mentre il comma 6 ha previsto che il controllo relativo alla corretta esecuzione delle verifiche sarà svolto dai soggetti di cui all’articolo 4, comma 9, del decreto legge n. 19/2020, ossia dal Prefetto di concerto con il Ministro dell’Interno e le Forze di Polizia.

Per far fronte a tali esigenze è stata istituita la figura del “Covid manager”, prevista seppur non obbligatoria nell’organizzazione di matrimoni e cerimonie nonché nelle scuole e nelle RSA, avente compiti di coordinamento per l’applicazione delle misure anticontagio in azienda.

Tale referente dovrà essere selezionato tra i soggetti componenti la rete aziendale della prevenzione ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 aventi poteri organizzativi e direzionali, sotto la supervisione del dirigente o del Comitato preposto, e sarà opportunamente formato in materia di salute e sicurezza per acquisire le competenze necessarie allo svolgimento del ruolo.

In particolare, seppur facoltativa e non regolamentata da un preciso dettato normativo, egli dovrà evitare assembramenti e assicurare il rispetto del protocollo da parte degli ospiti e dei lavoratori, dovrà conservare l’elenco dei partecipanti per almeno 14 giorni per favorire il tracciamento qualora emergessero delle positività e garantire un rapporto tra addetti al controllo e ospiti non inferiore a 1 ogni 50 ospiti.

Fatta eccezione per il personale sanitario, ad oggi non è possibile imporre ai lavoratori né l’obbligo di vaccinarsi ai lavoratori né l’obbligo di effettuare test sierologici/tamponi in azienda, trattandosi di misure

invasive vietate dall'articolo 5 dello Statuto dei Lavoratori se non supportate dai servizi ispettivi degli istituti previdenziali.

Tuttavia sussistono casistiche di aziende che, su indicazione del medico competente, hanno introdotto tale formula come parte integrante del Protocollo anti-contagio, effettuando lo screening su base volontaria con una periodicità definita e con la collaborazione di Istituti Sanitari.

Il tema del trattamento dei dati relativi al Green Pass deve essere inquadrato nell'ambito della verifica dell'idoneità alla mansione specifica, che consente al medico competente di emettere giudizi nei confronti dei lavoratori non vaccinati, sulla base della potenziale riduzione dei rischi con misure di protezione alternative o di eguale efficacia.

Il datore di lavoro dovrà pertanto attenersi alla valutazione del medico e, in caso di esito negativo, dovrà adibire il dipendente a mansioni equivalenti o inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza ex art. 42 del D. Lgs. n. 81/2008, prestando particolare attenzione alle "misure speciali di protezione" necessarie nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" (es. settore sanitario).

Infatti, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legge n. 44 del 1° aprile 2021, gli esercenti professioni sanitarie e gli operatori che svolgono la propria attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali sia pubbliche che private sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione da SARS-CoV-2" costituendo un requisito essenziale per l'esercizio della professione.

FOCUS

PRESTAZIONI CONGUAGLIATE NON DOVUTE: È IL DATORE LEGITTIMATO ALLA RESTITUZIONE

La Corte di Cassazione, nella sentenza n. 19316 del 7 luglio 2021 ha statuito che in caso di erogazioni corrisposte al lavoratore in via anticipata a titolo di prestazioni previdenziali, è il datore di lavoro che risponde nei confronti dell'INPS qualora le medesime prestazioni, in sede di conguaglio contributivo, si rilevino non dovute. In particolare, per conguaglio contributivo si intende il calcolo riassuntivo dei contributi che il datore di lavoro è tenuto a versare agli enti di previdenza per i propri dipendenti, a fini previdenziali e assistenziali. Mensilmente, però, il datore di lavoro può anticipare le prestazioni previste dalla legge a carico dell'Inps portandole poi a scomputo con quanto complessivamente dovuto all'Istituto a titolo di contribuzione.

Sotto il profilo operativo, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare all'INPS gli assegni familiari, le indennità di malattia e le indennità di maternità dovuti ai propri dipendenti per poi recuperarli dal medesimo Ente tramite conguaglio con la presentazione dei c.d. modelli DM10. Potrebbe accadere, tuttavia, che il datore di lavoro denunci di aver versato le predette indennità, ottenendo dall'INPS l'indebito conguaglio dell'importo dichiarato, in realtà mai corrisposto.

In realtà, sul punto l'INPS ha già fornito in passato precisi chiarimenti in merito alle sanzioni applicabili in caso di perfezionamento della circostanza di indebito conguaglio contributivo da parte del datore di lavoro che indica sulle denunce mensili Uniemens importi fittizi corrisposti ai dipendenti a titolo di indennità di malattia, maternità, assegni per il nucleo familiare o cassa integrazione guadagni.

Sulla disciplina è intervenuta anche la giurisprudenza che ha ribadito il principio secondo cui per il recupero di prestazioni non dovute legittimato passivo è il datore di lavoro.

È dunque quest'ultimo a dover versare all'Inps i contributi omessi qualora abbia anticipato ai lavoratori e successivamente operato conguagli in realtà non spettanti, concernenti prestazioni previdenziali temporanee quali indennità di malattia, assegni familiari ed anche gli sgravi relativi alla legge 407/90.

Sotto altro aspetto, ossia dal lato soggettivo, con la sentenza n. 19316 del 7 luglio 2021, la Cassazione ha però precisato che non è il cosiddetto "accipiens indebiti" – cioè il lavoratore che ha percepito indebitamente la prestazione – ad essere il soggetto passivo della richiesta di recupero da parte dell'Istituto, in quanto non sussiste peraltro un consolidato orientamento giurisprudenziale che sancisce tale principio, ma è certamente l'Inps a porre in essere tutte le azioni necessarie per il recupero dell'indebito.

Difatti, anche in virtù di quanto previsto dal decreto legge 663/1979, secondo il quale le prestazioni erogate indebitamente al lavoratore e successivamente conguagliate sono recuperate dal datore di lavoro sulle somme dovute a qualsiasi titolo in dipendenza del rapporto di lavoro e successivamente restituite all'Inps, che provvede direttamente al recupero solo in caso di impossibilità da parte del datore di lavoro di recuperarle e debitamente comunicata all'Istituto, i Giudici hanno evidenziato che l'Inps per recuperare tali somme anticipate in maniera indebita può rivolgersi direttamente verso il lavoratore solo nella misura in cui il datore di lavoro abbia effettuato la suddetta comunicazione. Diversamente, in mancanza di tale comunicazione legittimato passivo dell'azione rimane appunto il datore di lavoro.

Sotto il profilo sanzionatorio, invece, l'Ispettorato nazionale ha già rilevato che non è possibile applicare alcuna ulteriore riduzione alla sanzione amministrativa erogata in capo al datore di lavoro per i casi di indebita compensazione di somme non spettanti a titolo di indennità anticipate ai lavoratori dipendenti. Nel caso in cui la somma indebitamente percepita è pari od inferiore ad euro 3.996,96, la relativa sanzione amministrativa non può essere superiore al triplo del beneficio conseguito. Inoltre, è opportuno ricordare che non sussiste reato se le indennità indebitamente poste a conguaglio dal datore di lavoro non superano mensilmente tale soglia.

IL QUESITO DEL MESE

CONGEDO PARENTALE



Richiesta:

Vale sempre un preavviso all'azienda non inferiore a 5 giorni nel caso di fruizione a giornate e non inferiore a 2 giorni nel caso di fruizione del congedo su base oraria? L'azienda ha il CCNL legno e non ho trovato nulla



Risposta:

I genitori che intendano avvalersi del congedo parentale devono, salvo casi di oggettiva impossibilità, preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a 5 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria (art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, modificato dall'art. 7 del D.Lgs. n. 80/2015 a decorrere dal 25 giugno 2015, inizialmente per il solo anno 2015 e successivamente reso strutturale dall'art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015).

Le clausole della contrattazione collettiva già vigenti al 25 giugno 2015 continuano ad essere efficaci anche in relazione alla individuazione dei termini di preavviso nella stessa previsti. Pertanto, i termini di preavviso minimi restano fissati in 15 giorni tutte le volte in cui la contrattazione collettiva abbia richiamato, ai fini della loro individuazione, il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi (ML interpello n. 13/2016).

Nel CCNL Legno Az. Industriali non vi è nessun riferimento in merito ai termini di preavviso quindi valgono le regole generali previste dalla norma.

RASSEGNA PERIODICA

ISTRUZIONI PER LA PRECOMPILATA, ONLINE UN VADEMECUM RIEPILOGATIVO

Ogni anno, nel periodo estivo, l’Agenzia delle Entrate pubblica la consueta circolare esplicativa con la quale vengono fornite tutte le indicazioni operative per fruire, in sede di dichiarazione dei redditi, delle detrazioni e degli sconti di imposta. Quest’anno, le indicazioni contenute nella circolare n. 7/E 2021 del 25 giugno vengono riepilogate all’interno di una rubrica a colori che consente, anche ai meno esperti, di districarsi nei numerosi quadri della dichiarazione dei redditi precompilata. Il vademecum, online dallo scorso 21 luglio 2021, è consultabile sul sito dell’Agenzia delle Entrate.

In prefazione il Direttore dell’Agenzia delle Entrate cita l’art. 6, comma 3-bis, legge 212/2000 (statuto del contribuente) il quale prevede che “i modelli e le relative istruzioni devono essere comprensibili anche ai contribuenti sforniti di conoscenze in materia tributaria. L’amministrazione finanziaria assicura che il contribuente possa ottemperare agli obblighi tributari con il minor numero di adempimenti e nelle forme meno costose e più agevoli”.

La raccolta, infatti, si propone di mettere a disposizione dei cittadini, in un unico documento, tutte le norme sulle agevolazioni fiscali e i chiarimenti che l’amministrazione finanziaria ha fornito nel corso degli anni.

All’interno, i contenuti sono suddivisi per aree tematiche come in una rubrica a colori e sono ulteriormente caratterizzati da collegamenti rapidi, in modo che possano essere consultati agevolmente con un semplice click.

In questo modo, il lettore può individuare facilmente i temi di suo interesse – dalle spese sanitarie, ai bonus per la casa, passando in rassegna tutti gli sconti fiscali della precompilata 2021 - senza dover passare in rassegna l’intero il documento.

Il primo capitolo è dedicato agli aspetti generali della dichiarazione dei redditi, con specifiche indicazioni su visto di conformità e controlli in capo agli intermediari, nonché sulle responsabilità in capo al contribuente nel caso di irregolarità. Vengono inoltre fornite indicazioni anche con riferimento alle dichiarazioni integrative, obblighi di conservazione e dei documenti.

I capitoli successivi sono dedicati a diversi ambiti, quali:

- spese sanitarie,
- interessi passivi sui mutui,
- spese di istruzione,
- erogazioni liberali,
- assicurazioni,
- contributi previdenziali e assistenziali,
- agevolazioni edilizie (ristrutturazioni, efficienza energetica, superbonus),
- crediti d’imposta e altre detrazioni, quali ad esempio bonus vacanze, acquisto prima casa, affitti non percepiti, reintegro anticipazioni sui fondi pensione, redditi prodotti all’estero, immobili colpiti dal sisma in Abruzzo, anticipo pensionistico APE, mobilità elettrica, spese funebri, addetti all’assistenza personale, attività sportive under 18 e così via.

Per ogni capitolo, il documento riporta tutti i riferimenti normativi, i documenti di prassi, le indicazioni su come usufruire dell'agevolazione, oltre ad esempi di calcolo riferiti a particolari casistiche, alle istruzioni per la compilazione dei campi della dichiarazione ed un elenco dei documenti da conservare. Infine, il documento si conclude con una sezione dedicata alle autocertificazioni, contenente i fac-simile delle dichiarazioni sostitutive.

In questo modo vengono fornite al contribuente tutte le indicazioni al fine di consentirgli di predisporre la propria dichiarazione dei redditi e perseguendo l'obiettivo di migliorare ancora il dialogo tra amministrazione finanziaria e cittadino.

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE: PROROGA DEI TERMINI

Con un comunicato stampa, lo scorso 28 luglio 2021, l'INAIL ha reso noto che l'art.6 del decreto legge 23 luglio 2021, n. 105 recante "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche" ha prorogato i termini delle disposizioni inerenti la Sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'art. 83 del decreto legge 19 maggio 2020 n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Infatti, sono stati prorogati fino al 31 dicembre 2021 i termini sulla sorveglianza sanitaria eccezionale.

Ne deriva, pertanto, che tutti i datori di lavoro pubblici e privati che non sono tenuti alla nomina del medico competente possono, sino alla data del 31 dicembre 2021, o nominarne uno o fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'INAIL attraverso l'apposito servizio online.

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.