

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 35_2021 DEL 07 SETTEMBRE 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 SETTEMBRE 2021	3
16 SETTEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI.....	3
30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS	3
30 SETTEMBRE: COMUNICAZIONE AL DATORE DI LAVORO PER IL 2° ACCONTO IRPEF DA 730	4
SCADENZARIO OTTOBRE 2021	5
16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI*	5
16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	5
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI	6
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA	6
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021**	6
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**	6
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS**	6
FESTIVITÀ	7
SETTEMBRE 2021	7
OTTOBRE 2021	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
DISTACCO DEI LAVORATORI E SALARIO MINIMO: NOVITÀ DAI GIUDICI EUROPEI	8
NUOVE DECORRENZE PER LA PRESCRIZIONE DEI CONTRIBUTI: I CHIARIMENTI DELL'INPS	10
AL VIA L'ACCESSO AI PORTALI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE TRAMITE LO SPID	12
FOCUS	14
RIFIUTO DEL VACCINO, LEGITTIMA LA SOSPENSIONE DEL LAVORATORE	14
IL QUESITO DEL MESE	16
CONGEDO PARENTALE	16
NOVITÀ IN MATERIA PENSIONISTICA	17
PENSIONE: REQUISITI PER IL TRATTAMENTO PREVIDENZIALE PRO QUOTA.....	17

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 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.

SCADENZARIO OTTOBRE 2021

16 OTTOBRE: 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) la rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, 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) versamenti previdenziali e INAIL sospesi a causa del Covid-19, da versare per intero in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020 o per il 50% in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020.

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 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI 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 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVINDAI

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

20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA

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

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

31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021**

Termine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta Mod. 770/2021 mediante invio telematico direttamente o tramite gli intermediari abilitati.

31 OTTOBRE: 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 OTTOBRE: 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.

*Termine posticipato a lunedì 18 ottobre in quanto cadente di sabato.

**Termine posticipato a lunedì 2 novembre in quanto cadente di domenica.

FESTIVITÀ

SETTEMBRE 2021

Nessuna festività prevista

OTTOBRE 2021

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

DISTACCO DEI LAVORATORI E SALARIO MINIMO: NOVITA' DAI GIUDICI EUROPEI

Un tema di grande attualità e molto dibattuto nel panorama giuslavoristico italiano è quello del salario minimo. Di particolare importanza è stata la pronuncia dello scorso 8 luglio della Corte di Giustizia Ue sulla causa pregiudiziale C-428/19 che ha introdotto importanti indicazioni agli Stati membri in materia di distacco, salario minimo e premi accordati agli autisti per i risparmi di carburante in rapporto alla distanza percorsa.

Nella fattispecie si tratta di una decisione che ha interessato una serie di questioni sollevate dal Tribunale amministrativo e del lavoro ungherese in materia di distacco di alcuni conducenti assunti da un'impresa di autotrasporti ungherese in altro paese europeo, ossia in Francia, Paese che invece ha già adottato specifiche norme sulla materia e fissato l'entità del cosiddetto "salario minimo" (dal 1° gennaio 2021, infatti, il minimo salariale orario lordo da corrispondere ai dipendenti in Francia è fissato ad € 10,25 con un aumento del + 0,99% rispetto al 2020).

In buona sostanza, il principio affermato dai giudici europei è quello per cui l'indennità di trasferta, di importo variabile in ragione della durata di un distacco transnazionale, fa parte del salario minimo previsto per il lavoratore, ad eccezione dell'ipotesi in cui sia versata a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute per il distacco, quali le spese di viaggio, di vitto o di alloggio.

A tal proposito, giova ricordare che il distacco transnazionale si configura nell'ambito di una prestazione di servizi nei casi in cui l'impresa con sede in un altro Stato membro dell'Unione Europea o in uno Stato extra-europeo distacchi in uno Stato membro uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa, anche se quest'ultima appartenga allo stesso gruppo, o in favore di una propria unità produttiva o di un altro destinatario.

Per tutta la durata del distacco, il rapporto di lavoro deve continuare a intercorrere tra il lavoratore distaccato e l'impresa straniera distaccante. Ad ogni modo, la prestazione lavorativa svolta deve necessariamente avere durata limitata ed essere espletata nell'interesse e per conto dell'impresa distaccante, sulla quale continuano a gravare i tipici obblighi del datore di lavoro (responsabilità in materia di assunzione, la gestione del rapporto, i connessi adempimenti retributivi e previdenziali, nonché il potere disciplinare e di licenziamento).

Ciò premesso, la decisione in questione – seppure riguardante lavoratori ungheresi – è comunque rilevante sul tema del salario minimo retributivo, atteso che i lavoratori in questione nella loro qualità di conducenti, impiegati in trasporti internazionali su strada, avevano preteso dal proprio datore di lavoro il versamento di un salario che tenesse conto del salario minimo francese per il tempo di lavoro svolto, appunto, in Francia.

Entrando nel merito della pronuncia, dunque, è opportuno evidenziare che la Corte di Giustizia Europea, difatti, si è soffermata nello specifico sulla corretta interpretazione dell'art. 3, paragrafo 7, secondo comma, della direttiva 96/71/CE (che contiene appunto la disciplina europea del distacco al quale gli Stati membri sono tenuti ad adeguarsi), chiarendo definitivamente che l'indennità giornaliera di trasferta, il cui importo varia a seconda della durata del distacco del lavoratore, costituisce un'indennità specifica per il distacco facente parte integrante del salario minimo, salvo che essa sia versata a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, quali le spese di viaggio, di alloggio o di vitto ovvero che

corrisponda a una maggiorazione che modifica da una parte il rapporto tra la prestazione del lavoratore e dall'altra parte il corrispettivo da questi percepito.

NUOVE DECORRENZE PER LA PRESCRIZIONE DEI CONTRIBUTI: I CHIARIMENTI DELL'INPS

Con la circolare numero 126 del 10 agosto 2021, l'INPS ha fornito le istruzioni necessarie al calcolo delle scadenze della prescrizione dei contributi di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria oggetto del decreto Cura Italia e del decreto Milleproroghe.

Gli interventi normativi citati hanno disposto rispettivamente, all'articolo 37, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, una sospensione per il periodo compreso tra il 23 febbraio e il 30 giugno 2020, per un totale di 129 giorni, e all'articolo 11, comma 9, del decreto-legge n. 183/2020 un ulteriore periodo sospensivo tra il 31 dicembre 2020 e il 30 giugno 2021, nel complesso 182 giorni.

Nel documento di prassi, l'Inps ha specificato quali disposizioni debbano applicarsi a seconda della fattispecie di riferimento.

In merito alla sospensione dei termini di prescrizione delle contribuzioni per il periodo dal 23 febbraio 2020 al 30 giugno 2020 ha chiarito che il termine di prescrizione di 5 anni, nel caso di sospensione tra il 23 febbraio e il 30 giugno 2021, debba rientrare nelle seguenti casistiche:

- se il termine di prescrizione doveva maturare il 24 febbraio 2020, lo stesso è maturato il 2 luglio 2020, ovvero 129 giorni dopo il 24 febbraio 2020, data entro la quale deve essere stato notificato un atto interruttivo della prescrizione;
- se il termine di prescrizione doveva maturare il 30 giugno 2020, lo stesso è maturato il 6 novembre 2020, ossia 129 giorni dal 30 giugno 2020, data entro la quale deve essere stato notificato un atto interruttivo della prescrizione.
- se l'atto è stato notificato in tempo utile, opererà anche la sospensione prevista dal decreto Milleproroghe.

Altresì, nel caso di prescrizione successiva al 30 giugno 2020, il calcolo del termine quinquennale dovrà considerarsi perfezionato a decorrere dalla data di maturazione della prescrizione, sommando a tale data 129 giorni. Pertanto, se il termine di prescrizione doveva maturare il 1° luglio 2020, lo stesso è maturato il 6 novembre 2020 e, l'atto interruttivo della prescrizione deve essere stato notificato entro e non oltre la stessa data; se il termine di prescrizione doveva maturare il 23 agosto 2020, lo stesso è maturato il 30 dicembre 2020 e, pertanto, l'atto interruttivo della prescrizione deve essere stato notificato entro e non oltre la stessa data. Se l'atto interruttivo è stato notificato in tempo utile opera la proroga prevista dal decreto Milleproroghe.

Nel caso in cui il termine di prescrizione era fissato al 24 agosto 2020, lo stesso sarebbe dovuto slittare al 31 dicembre 2020, e, per effetto di quanto previsto dal Milleproroghe, l'atto interruttivo della prescrizione doveva essere notificato entro e non oltre la data del 1° luglio 2021.

Infine, nel caso di maturazione del termine quinquennale di prescrizione a partire dal 31 dicembre 2020, operano entrambe le sospensioni, conseguentemente, il compimento di atti validi di interruzione della prescrizione tra il 31 dicembre 2020 e il 30 giugno 2021 determinerà l'inizio di un nuovo termine di prescrizione a partire dal termine ultimo del periodo di sospensione, ossia dal 1° luglio 2021.

A conclusione della circolare, l'Inps ha sottolineato che rientra tra i validi atti interruttivi qualunque concreta attività di indagine o attività ispettiva compiuta dall'Istituto in qualità di titolare della contribuzione omessa, viceversa, non possono essere ricompresi quelli assunti da enti diversi, con la contestazione dell'omissione della contribuzione.

AL VIA L'ACCESSO AI PORTALI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE TRAMITE LO SPID

Con la circolare n. 87 del 17 luglio 2020, in linea con le disposizioni del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, recante “Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale” (c.d. decreto Semplificazioni 2020), l’INPS ha comunicato che a decorrere dal 1° ottobre 2020 non rilascerà nuovi codici PIN.

L’iniziativa era diretta a favorire il passaggio verso gli strumenti di autenticazione previsti dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell’Amministrazione Digitale), per l’accesso ai servizi web della pubblica Amministrazione, ossia il Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), la Carta di Identità Elettronica (CIE) e la Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

Affinché l’articolo 64, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 82/2005 possa essere reso effettivo, i PIN già rilasciati dall’Istituto, rimasti in vigore nel periodo transitorio, saranno dismessi alla data del 30 settembre 2021, fatta eccezione esclusivamente per quelli rilasciati a cittadini residenti all’estero non in possesso di un documento di riconoscimento italiano, ai sensi della circolare n. 95 del 2 luglio 2021.

A partire dal 16 agosto 2021 il cittadino impossibilitato ad utilizzare in autonomia i servizi online dell’INPS potrà delegare una terza persona di sua fiducia all’esercizio dei propri diritti nei confronti dell’Istituto, al pari di tutori, curatori, amministratori di sostegno ed esercenti la potestà genitoriale.

Tale delega dovrà essere opportunamente registrata su richiesta del diretto interessato presso una qualsiasi Struttura territoriale dell’INPS esibendo il modello “AA08” scaricabile dal portale telematico ed una copia del documento di riconoscimento del delegante, che l’operatore provvederà, dopo averne accertato l’identità, a registrare nel sistema inviando contestualmente una notifica alle controparti.

Qualora la richiesta di registrazione venga presentata da una persona diversa dal delegante (tutori, curatori o esercenti la potestà genitoriale), sarà necessario esibire il Modulo “AA10” scaricabile dal sito dell’Inps, copia del documento di riconoscimento del richiedente e un’autocertificazione o copia del provvedimento di nomina emesso dal giudice che attesti la loro “posizione”.

A supporto delle persone allettate per lunga durata, ricoverate o impossibilitate a recarsi presso gli sportelli, l’Istituto ha concesso la facoltà di richiedere la registrazione della delega anche attraverso il delegato, che dovrà produrre il Modello “AA09”, l’attestazione sanitaria di un medico del SSN attestante l’impossibilità del delegante a recarsi presso la Struttura INPS, ed i documenti di riconoscimento sia del delegante che del delegato.

Il delegante potrà definire il termine di validità della delega, renderla attiva a tempo indeterminato o revocarla in qualsiasi momento anche attraverso la propria identità digitale, potrà designare un solo delegato e ciascun delegato potrà essere nominato da non oltre cinque persone, salvo non si tratti di tutori, curatori e amministratori di sostegno.

Il delegato, per accedere, dovrà autenticarsi con le proprie credenziali SPID/CIE/CNS e successivamente scegliere se operare in prima persona oppure in luogo e per conto del delegante, nel qual caso le attività svolte saranno tracciate.

Al fine di assicurare una più graduale transizione dal PIN verso l'utilizzo delle credenziali Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), Carta di Identità Elettronica (CIE) e Carta Nazionale dei Servizi (CNS), la citata circolare n. 95 ha previsto, inoltre, di inibire l'uso del PIN con profili diversi da quello di cittadino dalla data del 1° settembre 2021, pur consentendo a seguito delle numerose richieste pervenute l'accesso ai servizi on line di rispettiva competenza mediante PIN con tutti i profili, fino al 30 Settembre 2021.

FOCUS

RIFIUTO DEL VACCINO, LEGITTIMA LA SOSPENSIONE DEL LAVORATORE

Dopo le proteste dei no vax arrivano le sentenze: a Roma, lo scorso 28 luglio, il tribunale ha dichiarato la legittimità della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione del dipendente che si era rifiutato di vaccinarsi.

Il dipendente di un villaggio turistico, sottoposto a visita di idoneità, veniva dichiarato dal medico competente "idoneo con limitazioni", ovvero avrebbe dovuto evitare il sollevamento di carichi pesanti e non sarebbe potuto essere in contatto con i residenti del villaggio stante il rifiuto di sottoporsi a vaccinazione per COVID 19. A seguito di tali indicazioni il datore comunicava, ai sensi dell'articolo 42 D. Lgs. 81/08, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un eventuale revisione del giudizio di idoneità o cessazione delle limitazioni. Dall'organigramma aziendale, inoltre, non risultavano posizioni lavorative confacenti alla professionalità del ricorrente e quindi la possibilità di reimpiegare diversamente il lavoratore.

Ne derivava, pertanto, che la comunicazione datoriale non costituiva un provvedimento disciplinare per il rifiuto di sottoporsi a vaccinazione, bensì un provvedimento di sospensione adottato a seguito della parziale inidoneità alle mansioni. In questi casi, infatti, il datore di lavoro ha l'obbligo di sospendere il dipendente in via momentanea dalle mansioni alle quali è addetto ai sensi dell'art. 2087 c.c.

I giudici, nelle loro argomentazioni, richiamavano le valutazioni espresse dal Tribunale di Modena, con l'ordinanza del 19 maggio 2021, citando l'art. 20 D. Lgs. 81/2008 secondo cui "ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale.

Di conseguenza, il lavoratore nello svolgimento della prestazione lavorativa è tenuto non solo a mettere a disposizione le proprie energie lavorative, ma anche ad osservare precisi doveri di cura e di sicurezza per la tutela dell'integrità psico-fisica propria e di tutti i soggetti terzi con cui entra in contatto. Veniva osservato poi che, ad escludere un obbligo giuridicamente rilevante di collaborazione da parte del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro, si depotenzierebbe in misura più che significativa l'obbligo di sicurezza a cui il datore di lavoro è obbligato ai sensi dell'art. 2087 del codice civile.

In ordine alla sussistenza dell'obbligo retributivo da parte del datore di lavoro, la giurisprudenza concordemente ritiene che se le prestazioni lavorative sono vietate dalle prescrizioni del medico competente con conseguente legittimità del rifiuto datoriale di riceverle, il datore di lavoro non è tenuto al pagamento della retribuzione.

Peraltro, come è stato ribadito dai giudici, nel caso in esame la protezione e la salvaguardia della salute anche dei clienti rientrava anche nell'oggetto della prestazione esigibile, che non poteva attuarsi mediante

l'astensione alla sottoposizione al vaccino contro il virus SARS Cov-2. Per questo motivo, un'ingiustificata condotta astensiva renderebbe la prestazione del lavoratore irricevibile da parte del datore.

Pertanto, sulla base delle considerazioni esposte, il ricorso veniva rigettato e il lavoratore condannato alla refusione delle spese procedurali.

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 applica il CCNL legno e in esso nulla è disciplinato



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.

NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

PENSIONE: REQUISITI PER IL TRATTAMENTO PREVIDENZIALE PRO QUOTA

La Cassazione con ordinanza del 30 giugno 2021 n. 18616, di seguito riportata integralmente, ha stabilito che, al fine di ottenere il calcolo del trattamento pro quota secondo il sistema retributivo o misto, il lavoratore deve risultare iscritto alla gestione prima del 1996 e avere già maturato nella gestione lavoratori dipendenti i requisiti minimi per conseguire il diritto a un'autonoma pensione di vecchiaia; diversamente, il trattamento complessivo verrà calcolato con il metodo contributivo.

Rilevato che

1. con sentenza n. 1178 del 2014, la Corte d'appello di Torino ha rigettato l'appello proposto dall'Inps avverso la sentenza di primo grado di accoglimento della domanda proposta da L. R. al fine di ottenere la pensione in totalizzazione riconosciuta dal 1.1.2010 – per versamenti effettuati presso la gestione lavoratori dipendenti, presso la gestione commercianti e presso la Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei Ragionieri e Periti commerciali – con liquidazione della quota a carico della gestione dipendenti con il sistema retributivo e ciò in quanto alla data del ...;
2. il R. aveva rilevato che con i soli contributi versati presso l'INPS aveva maturato i requisiti di contribuzione per ottenere la pensione a carico della gestione obbligatoria per i lavoratori dipendenti e che l'Inps aveva accolto la domanda con decorrenza dal primo novembre 2009 poi corretta dal primo gennaio 2010 perché da tale data era maturata la quota di pensione liquidata dalla Cassa ragionieri, tuttavia l'importo relativo alla quota riferita alla gestione lavoratori dipendenti era stato calcolato utilizzando il sistema di calcolo contributivo e non quello retributivo che invece avrebbe dovuto essere utilizzato in ragione del fatto che alla data del 31. dicembre 1995, ai sensi dell'art. 1 l. n. 335/1995, l'assicurato aveva già maturato più di diciotto anni di contribuzione; per tale ragione aveva chiesto il riconoscimento del diritto al calcolo della quota di pensione relativa alla gestione lavoratori dipendenti secondo il calcolo retributivo e la condanna al pagamento delle differenze maturate dal primo novembre 2009;
3. la Corte d'appello ha rilevato essere pacifico che era stata richiesta la pensione autonoma di vecchiaia a carico dell'INPS sulla base dei contributi obbligatori per i lavoratori dipendenti per cui alla stessa doveva applicarsi il metodo di calcolo retributivo ai sensi dell'art. 1 l. n. 335 del 1995 e, condividendo la decisione appellata, ha affermato che per il principio di salvaguardia dei diritti quesiti, il pro quota relativo alla gestione lavoratori dipendenti doveva essere liquidato con tale metodo; pertanto, era infondata la tesi dell'INPS secondo la quale l'art. 1, comma terzo, d.lgs. n. 42 del 2006 impediva una totalizzazione parziale con la conseguenza che, dovendosi calcolare unitariamente la quota liquidata dall'INPS, relativa sia alla gestione lavoratori dipendenti che quella relativa alla gestione commercianti, non potesse liquidarsi la detta quota con il sistema retributivo;
4. avverso tale sentenza l'INPS ha proposto ricorso per cassazione sulla base di un motivo;
5. resiste con controricorso L. R.;

considerato che

6. con l'unico motivo di ricorso si denuncia la violazione dell'art. 1, commi primo e terzo, dell'art. 4, commi secondo, terzo e quinto, dell'art. 7, comma quarto, d.lgs. n. 42 del 2006, art. 16 della legge n. 233 del 1990 in ragione del fatto che, in materia di totalizzazione, vige il principio secondo il quale il regime dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità la vecchiaia ed i superstiti – pur articolandosi in gestioni diverse – mantiene una struttura unitaria configurandosi in capo ad ogni assicurato un rapporto assicurativo unico, come previsto dall'art. 9, comma primo, legge n. 463 del 1959 il quale impone il cumulo obbligatorio delle contribuzioni accreditate in più gestioni dell'assicurazione suddetta, con la conseguenza che lo stesso soggetto non potrebbe mai essere titolare di più pensioni dirette nell'ambito del complessivo sistema AGO gestito dall'INPS;

7. pertanto, come ulteriormente specificato dalla giurisprudenza costituzionale e dalla specifica normativa (vd. Corte Costituzionale n. 61 del 1999 che aveva ispirato l'art. 71 della l. n. 388 del 2000 poi modificato dal d.lgs. n. 42 del 2006 nonché Corte Cost. n. 8 del 2012), il sistema della totalizzazione risultava diretto ad assicurare al lavoratore la possibilità di accedere, a determinate condizioni, alle principali prestazioni pensionistiche, in presenza di diverse forme di contribuzione presso varie gestioni assicurative obbligatorie ed utilizzando tali contribuzioni in modo complessivo ma ciò sempre in coerenza con le regole previste per la liquidazione delle proprie quote da parte degli enti previdenziali pubblici;

8. il ricorso è fondato;

9. è noto che l'istituto della totalizzazione nel sistema previdenziale trova sostanziale origine nelle considerazioni contenute nella sentenza della Corte Cost. n. 61 del 1999 che dichiarò l'illegittimità costituzionale della L. n. 45 del 1990, artt. 1 e 2, laddove non prevedevano che ai liberi professionisti che non avessero maturato il diritto a pensione spettasse la facoltà di scelta fra la ricongiunzione onerosa e la totalizzazione gratuita dei periodi contributivi, ai fini del conseguimento di una pensione unica;

10. la L. n. 38 del 2000, art. 71 ha esteso l'ambito di applicazione della totalizzazione ai lavoratori le cui pensioni erano liquidate con il sistema retributivo, o misto, senza tuttavia abrogare le precedenti disposizioni, contenute nel D. Lgs. n. 184 del 1997, art. 1, valide per i lavoratori le cui pensioni erano liquidate, esclusivamente, con il sistema di calcolo contributivo;

11. agli effetti del diritto alla totalizzazione, anche per il legislatore del 2000 i periodi di contribuzione, da cumulare, non dovevano essere coincidenti, il lavoratore non deve aver maturato il diritto a pensione nel regime generale, nei regimi speciali sostitutivi, esclusivi o esonerativi di quello generale, ed anche nei regimi "privatizzati" di cui al D.Lgs. n. 509 del 1994 e n. 103 del 1996, nei quali egli sia, o sia stato, iscritto;

12. Corte Cost. n. 198 del 2002 ha poi chiarito che, nel nostro ordinamento, la totalizzazione dei periodi di contribuzione non costituisce un istituto di carattere generale; il precedente esaminato dalla sentenza n. 61 del 1999 della stessa Corte era delimitato al caso specifico "del lavoratore che non abbia maturato il diritto ad un trattamento pensionistico in alcuna delle gestioni alle quali è stato iscritto"; per funzione e finalità, la totalizzazione era volta a consentire al lavoratore di cumulare, anche ai fini della misura della pensione, contributi versati, in ragione di percorsi lavoratori intrapresi, a diverse istituzioni previdenziali in corrispondenza con la crescente flessibilità dei rapporti di lavoro;

13. la legge di delegazione n. 243 del 2004 (di riforma del sistema previdenziale e pensionistico) ha quindi delegato il Governo all'adozione di uno o più decreti legislativi per rivedere e ridefinire la disciplina della totalizzazione, estendendone ulteriormente l'operatività e la potestà legislativa delegata è stata attuata con

il D.Lgs. n. 42 del 2006 che estende la totalizzazione anche ai lavoratori che già abbiano maturato il diritto a pensione presso uno dei regimi previdenziali di iscrizione, ma non siano ancora titolari di “trattamento pensionistico autonomo”;

14. il predetto D.Lgs. n. 42 del 2006 disciplina la possibilità di cumulare i contributi per il conseguimento (oltre che delle pensioni di vecchiaia, di inabilità ed ai superstiti) anche della pensione di anzianità (art. 1, comma 1); indica nell’Inps (e non più, separatamente, nelle singole gestioni) l’ente previdenziale tenuto ad erogare le quote di pensione che esse stesse liquidano, previa stipulazione di “apposite convenzioni con gli enti interessati”; prevede che ogni singola quota della pensione “totalizzata” sia calcolata (non più sulla base dei requisiti e secondo i criteri stabiliti da ciascun ordinamento, ma) “esclusivamente con le regole del sistema contributivo”; prevede, inoltre, che il diritto a pensione sorga, soltanto, a condizione che il lavoratore abbia maturato almeno 20 anni di contribuzione e raggiunto un’età di 65 anni, ovvero abbia maturato un’anzianità contributiva di almeno 40 anni, indipendentemente dall’età, e che sussistano gli ulteriori, eventuali, requisiti (diversi dall’età anagrafica e dall’anzianità contributiva) previsti “dai rispettivi ordinamenti per l’accesso alla pensione di vecchiaia” ed, infine, che i periodi di contribuzione siano considerati “tutti e per intero”;

15. la L. n. 247 del 2007 ha ulteriormente ampliato i limiti soggettivi di utilizzabilità della totalizzazione modificando anche il D. Lgs. n. 184 del 1997, art. 1, comma 1, abrogando le parole “che non abbiano maturato in alcuna delle predette forme il diritto al trattamento previdenziale”;

16. quanto poi alla disciplina dell’ipotesi di contribuzione versata presso diverse gestioni dell’INPS, questa Corte di legittimità (Cass. n. 10234 del 04/05/2009) ha avuto modo di precisare che in caso di accreditamento di contributi, a favore dello stesso lavoratore, presso diverse gestioni dell’assicurazione generale obbligatoria – gestioni dei lavoratori dipendenti, dei lavoratori autonomi dell’agricoltura, del commercio e dell’artigianato – trovano applicazione, ai fini del diritto alla pensione e del calcolo della medesima, le norme sul cumulo dei contributi e la disciplina di computo per quote della pensione di cui all’art. 16 della legge 2 agosto 1990, n. 233, non derogate o abrogate dall’art. 71 legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dalla relativa disciplina sulla totalizzazione dei periodi assicurativi (sostituita, successivamente, dal d.lgs. 2 febbraio 2006, n. 42) e tale principio, seppure reso al fine di distinguere il meccanismo di cui all’art. 16 citato dalla tecnica della totalizzazione dei contributi, trova applicazione anche nel caso di specie posto che si tratta di raccordare la contribuzione esistente presso varie gestioni INPS ed ai fini della liquidazione di prestazioni pensionistiche e previdenziali unitarie;

17. ciò premesso, non può esservi dubbio che – come evidenziato dall’INPS in via ordinaria trovi applicazione nel caso di liquidazione di pensione in regime di totalizzazione il disposto dell’art. 4, comma 2, d.lgs. n. 42 del 2006 che, a proposito delle modalità di liquidazione del trattamento in regime di totalizzazione, prevede che “La misura del trattamento a carico degli enti previdenziali pubblici è determinata sulla base della disciplina prevista dal decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 180, in materia di opzione per la liquidazione del trattamento pensionistico esclusivamente con le regole del sistema contributivo. Le retribuzioni su cui è calcolato il montante sono rivalutate fino alla data della domanda di totalizzazione.”;

18. essendo la quota di cui si discute in causa quella erogata dall’INPS, ente previdenziale pubblico, e derivando tale quota dalla contribuzione versata presso la gestione dipendenti e quella commercianti, essa non potrà che essere liquidata in modo unitario e secondo le modalità indicate dal citato comma 2 dell’art. 4 d.lgs. n. 42 del 2006, per come si è sopra chiarito, con la conseguenza che il trattamento liquidato in quota

dall'INPS sulla base della contribuzione versata presso la gestione commercianti e presso la gestione lavoratori dipendenti, in relazione a pensione liquidata a seguito di totalizzazione con contributi versati anche presso la Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza Ragionieri e Periti Commerciali, non potrà che seguire il sistema contributivo;

19. non risulta, peraltro, che la sentenza impugnata abbia in concreto accertato la ricorrenza dell'ipotesi astrattamente eccettuativa di tale regola, che comporterebbe il diritto alla liquidazione esclusivamente con sistema retributivo della quota di pensione corrispondente allo spezzone contributivo versato presso la gestione dipendenti;

20. occorre ricordare, infatti, che a differenza della disciplina introdotta dalla legge n. 388 del 2000 che consentiva di cumulare i periodi assicurativi esclusivamente con riferimento alla pensione di vecchiaia ed escludendo coloro che possedessero i requisiti per conseguire la pensione in uno dei fondi in cui fossero accreditati i contributi, la disciplina della totalizzazione, introdotta dal D.Lgs. 42/2006, applicabile a partire dal 1° gennaio 2006, oltre ad aver disposto l'abrogazione delle disposizioni di cui all'articolo 71 della L. 388/2000 e del relativo regolamento di attuazione emanato con D.M. 7 febbraio 2003, n. 57, ha esteso l'ambito applicativo della totalizzazione anche all'ipotesi in cui si possedessero i requisiti minimi per il diritto alla pensione in uno dei fondi presso cui sono accreditati i contributi, nonché alle pensioni di anzianità – purché l'assicurato abbia complessivamente maturato almeno 40 anni di anzianità contributiva, indipendentemente dall'età anagrafica;

21. dunque, al fine di ottenere il calcolo del trattamento pro quota secondo il sistema retributivo o misto il lavoratore deve risultare iscritto prima del 1996 ed aver già raggiunto nella gestione lavoratori dipendenti i requisiti minimi per il conseguimento del diritto ad una autonoma pensione di vecchiaia posto che con il D.Lgs. 42/2006 fu esteso l'ambito applicativo della totalizzazione anche all'ipotesi in cui si possedessero i requisiti minimi per il diritto alla pensione in uno dei fondi presso cui erano accreditati i contributi, nonché alle pensioni di anzianità – purché l'assicurato avesse complessivamente maturato almeno 40 anni di anzianità contributiva, indipendentemente dall'età anagrafica;

22. per ottenere la pensione di vecchiaia alla data del 31 dicembre 2009 con il sistema retributivo (o misto) occorre che sussistessero il requisito di età (65 anni se uomini e 60 se donne) e quello contributivo minimo di 20 anni, inoltre occorre considerare gli effetti della legge n. 247/2007, che con l'art. 1, comma 5, lettera b), ha introdotto una radicale modificazione in tema di decorrenza della pensione di vecchiaia, fissata al primo giorno del mese successivo al compimento dell'età pensionabile, stabilendo quattro finestre nell'anno con gli stessi criteri precedentemente indicati per le pensioni di anzianità maturate con almeno 40 anni di contribuzione; non è, quindi, sufficiente – come ritenuto dalla sentenza impugnata- che l'interessato abbia maturato almeno 18 anni di contribuzione al 31 dicembre 1995 per fondare il diritto del medesimo alla conservazione del regime retributivo; la sentenza impugnata non si è attenuta ai principi appena formulati e, per tale ragione, la stessa va cassata e rinviata per un nuovo esame della domanda alla luce dei principi affermati ai punti che precedono, oltre che per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità;

P.Q.M.

accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Torino in diversa composizione anche per le spese del giudizio di legittimità.

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.