

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 37_2021 DEL 21 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 agosto 2021	2
SCADENZARIO SETTEMBRE 2021	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	3
SCADENZARIO OTTOBRE 2021	4
16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI*	4
16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	4
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI	5
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA	5
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021**	5
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**	5
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS**	5
FESTIVITÀ	6
SETTEMBRE 2021	6
OTTOBRE 2021	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
LE FAQ NON SONO FONTE DI LEGGE, LO PRECISA IL CONSIGLIO DI STATO	7
CASSAZIONE, IL TEMPO TUTA NON VA RETRIBUITO SE L'AZIENDA NON IMPONE L'OBBLIGO DI VESTIZIONE	9
IL GREEN PASS LEDE I NOSTRI DIRITTI PRIVACY?	11
FOCUS	12
COMUNICAZIONE PREVENTIVA E DISTACCO DI LUNGA DURATA: LE NOVITÀ DEL DECRETO MINISTERIALE N. 170 DEL 6 AGOSTO 2021	12
IL QUESITO DEL MESE	14
CONGEDO PARENTALE	14
NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA	15
PENSIONI, DALL'INPS ARRIVA UNA BROCHURE	15

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 agosto 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 agosto 2021 al 14 settembre 2021, è pari a 2,759531.

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	2,759531
settembre 2021	venerdì 15 ottobre	
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

SCADENZARIO SETTEMBRE 2021

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

LE FAQ NON SONO FONTE DI LEGGE, LO PRECISA IL CONSIGLIO DI STATO

Stando alla definizione normalmente riconosciuta, le Frequently Asked Questions, meglio conosciute con l'acronimo FAQ, sono letteralmente le "domande poste frequentemente": più esattamente sono una serie di risposte stilate a seguito delle domande che vengono poste più frequentemente dagli utilizzatori di un dato portale.

Si tratta di uno strumento essenziale e molto utilizzato nell'ambito della comunicazione istituzionale, che consente ai cittadini di tenere conto dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione. La PA stessa, dunque, con la pubblicazione delle Faq (ossia richieste di chiarimenti raccolte) sul proprio sito istituzionale può talvolta non solo esplicitare, ma anche discostarsi dalle indicazioni già fornite al cittadino ogni qual volta è in grado di addurre, in un momento successivo, elementi decisivi su procedure o disposizioni emanate.

Le Frequently Asked Questions (FAQ) costituiscono, in particolare, una serie di risposte alle domande che sono state poste o potrebbero essere poste più frequentemente dagli utilizzatori di un certo servizio: in tal modo viene fornita pubblicamente su un sito web istituzionale una serie di risposte o chiarimenti a dubbi e interrogativi ricorrenti, anche al fine di metterle a disposizione degli altri utenti. Il ricorso alle FAQ, pertanto, risponde anche a esigenze di trasparenza dell'attività della pubblica amministrazione e di economicità. Il carattere ricorrente di taluni temi o interrogativi induce il titolare del sito (in questo caso la singola amministrazione) a soddisfare in via preventiva le esigenze di chiarimento dei destinatari principali dell'attività.

Importante in tema di fonti normative è comunque l'orientamento posto in essere dall'ultima pronuncia del Consiglio di Stato che, con Sentenza n. 1275 del 20 luglio 2021, ha fornito il proprio parere in ordine al sempre maggiore ricorso da parte delle pubbliche amministrazioni alle FAQ, precisando che le stesse sono sconosciute all'ordinamento giuridico e che non possono essere considerate alla stessa stregua delle circolari, anche in virtù del fatto che non costituiscono un obbligo interno per gli organi amministrativi.

Il Consiglio di Stato evidenzia altresì che non può essere sottovalutato l'effetto che le risposte alle FAQ producono sui destinatari, a partire dall'affidamento nei confronti di chi le fornisce visto che, pur nella loro atipicità, si pongono a metà strada tra le disposizioni di carattere normativo, per loro natura generali e astratte e inidonee quindi a prevedere ogni loro possibile applicazione concreta, e il singolo esercizio della funzione amministrativa da parte di una PA.

In definitiva, per quanto non vincolanti, orientano i comportamenti degli interessati, ma non possono essere effettivamente considerate norma di legge, in quanto "imperfette".

Ne consegue che le FAQ sono sconosciute all'ordinamento giuridico, non possono costituire atti di interpretazione autentica e neppure essere in alcun modo equiparate, ad esempio, a circolari o a pareri scritti, in quanto non c'è la firma dei responsabili o dei curatori e non costituiscono obbligo nemmeno per le amministrazioni che le hanno emesse.

A margine, è bene precisare che se un utente ha tenuto un comportamento attenendosi alle indicazioni della FAQ emessa da una amministrazione e presente, al momento della presentazione dell'istanza, sul sito

istituzionale, l'amministrazione ha il dovere di ottemperarvi, ma è comunque da escludere che le risposte possano essere assimilate a una fonte del diritto, né primaria, né secondaria.

CASSAZIONE, IL TEMPO TUTA NON VA RETRIBUITO SE L'AZIENDA NON IMPONE L'OBBLIGO DI VESTIZIONE

La Suprema Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 15763 del 7 giugno 2021, ha stabilito che nel rapporto di lavoro subordinato il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio (tempo tuta) costituisce tempo di lavoro soltanto qualora la società datrice imponga degli obblighi di vestizione o di svestizione, esercitando il cosiddetto potere di eterodirezione.

I dipendenti di una società, considerato il notevole tempo impiegato nell'indossare e svestire gli abiti di lavoro e gli altri dispositivi di protezione individuale, chiedevano giudizialmente, alla società datrice, il riconoscimento della retribuzione per il tempo impiegato nello svolgere tali attività (cd. tempo tuta). Dopo un primo parere favorevole nel giudizio di primo grado, la Corte d'appello ha ritenuto infondata la domanda dei lavoratori poiché veniva accertato come, in realtà, la società non avesse imposto ai lavoratori alcuna modalità e obbligo di vestizione e di svestizione.

Avverso tale decisione ricorrevano per Cassazione i dipendenti, con cinque motivi di doglianza, per lo più in ambito procedurale. Infatti, tutte le contestazioni sostenevano l'errata valutazione da parte del giudice di secondo grado, il quale non avrebbe correttamente valutato la vicenda, mancando peraltro di esaminare importanti elementi che avrebbero determinato una sorte diversa del giudizio. A parere degli Ermellini, però, le valutazioni della Corte si conformavano ai più recenti orientamenti giurisprudenziali. Peraltro, citando una sentenza del 2016, i Supremi giudici ribadivano che "nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio ("tempo-tuta") costituisce tempo di lavoro soltanto ove qualificato da eterodirezione, in difetto della quale l'attività di vestizione rientra nella diligenza preparatoria inclusa nell'obbligazione principale del lavoratore e non dà titolo ad autonomo corrispettivo".

Di conseguenza la Corte d'Appello aveva correttamente condotto le proprie valutazioni circa l'assenza, nel caso di specie, dell'elemento costitutivo dell'obbligazione rivendicata dai lavoratori nei confronti della società datrice, consistente nell'esercizio del potere di eterodirezione datoriale riguardo al tempo, al modo e al luogo della vestizione/svestizione.

A nulla rilevava la testimonianza resa da uno dei lavoratori, documento non disconosciuto e della cui erronea valutazione i ricorrenti si dovevano nei primi due motivi, il cui contenuto si mostrava insufficiente a provare l'imposizione in capo ai lavoratori dell'obbligo di indossare gli abiti da lavoro negli appositi spogliatoi aziendali, ben potendo gli stessi recarsi al lavoro e far ritorno a casa indossandoli. Allo stesso modo, nemmeno la circostanza per cui la società avesse offerto servizi quali spogliatoio, doccia e lavanderia, in merito all'utilizzo dei quali ai lavoratori era lasciata totale libertà di scelta, poteva ritenersi determinante a dimostrare l'imposizione di un obbligo di vestizione e di svestizione degli abiti da lavoro.

Di conseguenza, all'esito dell'accertamento circa la concreta gestione del cosiddetto "tempo tuta" presso i locali dell'azienda datrice, la Suprema Corte confermava l'assenza dell'elemento dell'eterodirezione quale potere direttivo e organizzativo, equiparabile al tempo di lavoro, che dà diritto alla percezione della retribuzione.

Sulla base di tali presupposti, quindi, la sentenza impugnata si rivelava immune da vizi logici ed argomentativi e, anzi, conforme ai principi di diritto espressi dalla giurisprudenza di legittimità e pertanto, ritenuti infondati

tutti i motivi, la Suprema Corte rigettava il ricorso e condannava i ricorrenti alla refusione delle spese procedurali.

IL GREEN PASS LEDE I NOSTRI DIRITTI PRIVACY?

A seguito dell'introduzione delle certificazioni verdi in "zona bianca", con il decreto-legge n. 105/2021 il Garante per la protezione dei dati personali ha ricevuto diversi quesiti da parte dei destinatari dei nuovi obblighi in relazione alla disciplina Privacy vigente.

In particolare, le istanze sono dirette a riconoscere le implicazioni derivanti dall'inosservanza delle norme, coinvolgendo il rapporto ormai denso di implicazioni socio-economiche e giuridiche tra le esigenze di sanità pubblica, sottese al contrasto della pandemia, ed i vari diritti fondamentali incisi dalle misure di prevenzione dei contagi (tra i quali il diritto alla protezione dei dati personali, l'autodeterminazione in ordine alle scelte vaccinali, le libertà di circolazione e di iniziativa economica).

Per rispondere esaustivamente, il Garante ha combinato le disposizioni contenute negli articoli 9 e 9-bis del decreto-legge n. 52/2021 con le misure attuative del DPCM n. 13 del 17 giugno 2021, evidenziando l'estensione del green pass anche nei luoghi e nelle attività specificamente indicate dalla norma.

Prescindendo dalla ragionevolezza dell'ambito applicativo delle certificazioni verdi nei termini delineati dai decreti-legge n. 105 e 111 del 2021 e dalle implicazioni sulla proporzionalità del corrispondente trattamento, l'Autorità ne ha rilevato la legittimità laddove siano limitate ai soli dati effettivamente indispensabili alla verifica della sussistenza del requisito soggettivo in esame (titolarità della certificazione da vaccino, tampone o guarigione).

In tale cornice normativa il decreto-legge n. 105 non muta gli aspetti del profilo procedurale del trattamento, che comprende:

- la regolamentazione degli specifici canali digitali funzionali alla lettura della certificazione verde (in particolare mediante l'unica app consentita, ovvero quella sviluppata dal Ministero della salute "VerificaC 19");
- il "potere" di verifica dell'identità del titolare della stessa, secondo le modalità di cui all'art. 13, c. 4, del citato DPCM.

A tal proposito, una delle garanzie previste dal Decreto Ministeriale di cui sopra è stata l'esclusione dalla raccolta, da parte dei controllori, dei dati dell'intestatario del green pass in qualunque forma, ai sensi del comma 5 dell'articolo 13.

Diversamente andrà sottoposta a maggiori garanzie, sotto il profilo della protezione dati, la disciplina transitoria della certificazione da rilasciare ai soggetti esenti dall'obbligo di ostensione del pass, al fine di non rilevare informazioni eccedenti le finalità perseguite e, nello specifico, inerenti la condizione sanitaria dell'interessato, nel rispetto del principio di minimizzazione.

Pertanto, le disposizioni legislative dei decreti-legge n. 52 e 105 del 2021 hanno delineato i presupposti e i limiti dei doveri di verifica dei "green pass" che i gestori delle strutture interessate dovranno rispettare ed il trattamento dei dati personali funzionale a tali adempimenti, se condotto conformemente alla disciplina su richiamata, non potrà comportare l'integrazione degli estremi di alcun illecito, né l'irrogazione delle sanzioni riportate nelle note ricevute dal Garante.

FOCUS

COMUNICAZIONE PREVENTIVA E DISTACCO DI LUNGA DURATA: LE NOVITÀ DEL DECRETO MINISTERIALE N. 170 DEL 6 AGOSTO 2021

Con il decreto n. 170 del 6 agosto 2021, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fissato gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai prestatori di servizi per i lavoratori distaccati di lunga durata in Italia.

E' opportuno innanzitutto precisare che si configura la fattispecie di distacco allorquando un datore di lavoro (detto distaccante), a fronte di un suo interesse e sotto la propria direzione, mette temporaneamente a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) uno o più lavoratori (distaccati) per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa, concordata e disciplinata da un contratto concluso tra le due parti. Al fine di garantire il monitoraggio del fenomeno del distacco transazionale, è necessario inviare la comunicazione preventiva telematica Unilav.

Gli standard operativi e le modalità di trasmissione sono contenuti nel decreto n. 170/2021 emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il modello dovrà essere inviato tramite il portale Cliclavoro entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del periodo di distacco e ogni variazione successiva dovrà essere trasmessa entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento modificativo. I soggetti obbligati sono i datori di lavoro e i prestatori di servizi che da uno Stato membro vogliano inviare in Italia il proprio personale, distaccandolo presso un'altra impresa, anche dello stesso gruppo, oppure, presso un'altra unità produttiva o un altro destinatario.

La comunicazione preventiva di distacco dovrà contenere i dati identificativi dell'impresa distaccante e della distaccataria, il numero e le generalità dei lavoratori distaccati, la data di inizio, di fine e di durata del distacco, la tipologia di servizi nonché il luogo di svolgimento della prestazione di servizi, infine in caso di somministrazione transazionale dovrà indicare il numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato dello stabilimento.

Il decreto del Ministero contiene importanti novità anche in relazione ai lavoratori distaccati di lunga durata in Italia; queste riguardano sia la comunicazione preventiva di distacco sia le successive eventuali variazioni che la comunicazione della notifica motivata per i distacchi di lunga durata.

In particolare, se il distacco avrà una durata superiore a 12 mesi, la comunicazione preventiva varrà anche come notifica, mentre, nel caso in cui la durata iniziale sia inferiore la notifica dovrà essere inviata entro i 5 giorni successivi al superamento dei 12 mesi (in prima istanza va calcolata dal 30 luglio 2020). Sarà necessaria l'indicazione della motivazione della lunga durata, mentre per i distacchi già attivi la notifica sarà dovuta entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto. E', infine, previsto il nuovo caso del distacco a catena (comma 2-bis dell'articolo 1 del Dlgs 136/2016) per le imprese utilizzatrici che inviano in Italia lavoratori somministrati da un'agenzia di somministrazione di un altro Stato.

Come di consueto sono disponibili sul portale le comunicazioni:

- preventive, nel caso in cui si debba comunicare l'inizio di uno o più distacchi con l'indicazione, per ciascuno del periodo di esecuzione, della sede di lavoro e del numero di lavoratori. In questo caso, l'invio è a carico del prestatore di servizi e deve essere eseguito entro le ore 24 del giorno precedente all'inizio del distacco;
- di annullamento, da effettuare prima dell'inizio del distacco, nel caso si renda necessaria la variazione di uno o più dati "essenziali". Questa nuova comunicazione, pertanto, deve essere effettuata dal prestatore di servizi, sempre entro le ore 24 del giorno del giorno di inizio del distacco o del primo distacco nel caso di comunicazioni contenente più periodi di lavoro in Italia;
- di variazione, per comunicare le variazioni di alcuni dati non essenziali inseriti in una comunicazione preventiva di distacco.

Infine, per tutte le tipologie di comunicazioni è prevista la possibilità di marcare la comunicazione con l'informazione "posticipata", allo scopo di segnalare che l'invio è realizzato in deroga ai limiti temporali sopra esposti, a causa di una certificata indisponibilità del sistema Ministeriale. Queste comunicazioni dovranno essere inviate entro le ore 24 del giorno successivo a quello di ripristino del pieno funzionamento del sistema.

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

PENSIONI, DALL'INPS ARRIVA UNA BROCHURE

Con un comunicato sul proprio sito istituzionale, l'INPS ha comunicato la pubblicazione della brochure "Che pensione mi spetta?", un documento illustra le possibilità e le alternative a disposizione dei lavoratori che stanno per accedere alla pensione.

In poche e semplici pagine vengono fornite informazioni su "Quota 100", pensione anticipata e pensione "Opzione donna". In particolare, vengono dettagliati i requisiti soggettivi ed oggetti, le decorrenze e tutte le modalità per fare domanda all'INPS. Il documento è scaricabile al link: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/AllegatiNews/Che_pensione_mi_spetta.pdf.

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.