

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 41\_2021 DEL 19 OTTOBRE 2021

A cura di:  
DATA MANAGEMENT  
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:  
[info@datamanagement.it](mailto:info@datamanagement.it)*

## Indice Argomenti

<b>ADEMPIMENTI.....</b>	<b>2</b>
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di settembre 2021 .....	2
<b>SCADENZARIO OTTOBRE 2021 .....</b>	<b>3</b>
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI .....	3
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA .....	3
25 OTTOBRE: MODELLO 730 INTEGRATIVO .....	3
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021** .....	3
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO** .....	3
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS** .....	3
31 OTTOBRE: CU AUTONOMI ** .....	4
<b>SCADENZARIO NOVEMBRE 2021.....</b>	<b>5</b>
16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021 .....	5
16 NOVEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI .....	5
16 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	5
30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	6
30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	6
30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI .....	6
30 NOVEMBRE: ISTANZE DI RIDUZIONE CONTRIBUTIVA .....	6
<b>FESTIVITÀ .....</b>	<b>7</b>
OTTOBRE 2021 .....	7
NOVEMBRE 2021 .....	7
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO.....</b>	<b>8</b>
INFORTUNIO PER COVID 19, NUOVI CHIARIMENTI DALL'INAIL .....	8
COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE: ULTIME NOVITÀ DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE .....	10
TRANSFRONTALIERI E NON, PROROGATO L'ACCORDO FRANCIA-ITALIA.....	12
<b>FOCUS.....</b>	<b>13</b>
CORTE DI GIUSTIZIA UE, LEGITTIMO PER IL DATORE VIETARE L'UTILIZZO DEL VELO O DI ALTRI SEGNI RELIGIOSI .	13
<b>IL QUESITO DEL MESE.....</b>	<b>15</b>
CONGEDO STRAORDINARIO E FESTIVITÀ NON GODUTA .....	15
<b>RASSEGNA PERIODICA.....</b>	<b>16</b>
BANDO ISI 2020, L'INAIL PUBBLICA LA TABELLA TEMPORALE .....	16

**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 settembre 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 settembre 2021 al 14 ottobre 2021, è pari a 2,737903.

### 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	2,737903
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

## SCADENZARIO OTTOBRE 2021

### 20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI

**S**cade 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

**E**ntro 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.

### 25 OTTOBRE: MODELLO 730 INTEGRATIVO

Scadenza del termine per la presentazione del modello integrativo da parte del contribuente, mediante Caf o professionista abilitato.

### 31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021\*\*

**T**ermine 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\*\*

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

### 31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS\*\*

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

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

### 31 OTTOBRE: CU AUTONOMI \*\*

**E**ntro questa data va effettuato l'invio telematico, all'Agenzia delle Entrate, della Certificazione Unica 2021 contenente esclusivamente redditi 2020 esenti o non dichiarabili tramite Mod. 730/2021 (compensi corrisposti a lavoratori autonomi titolari di partita IVA).

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

## SCADENZARIO NOVEMBRE 2021

### 16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021

**S**i ricorda che entro il 16/11/2021, dovrà essere effettuato il versamento della quarta rata, per chi ha optato per il pagamento rateale, del risultato dell'autoliquidazione 2020/2021.

### 16 NOVEMBRE: 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 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

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

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

### 30 NOVEMBRE: 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 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS

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

### 30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 4° trimestre 2021.

### 30 NOVEMBRE: ISTANZE DI RIDUZIONE CONTRIBUTIVA

A partire da questa data e fino al 10 dicembre, è possibile inoltrare (tramite l'applicazione web "sgravicdsonline", presente nel sito del Ministero) le istanze per la riduzione contributiva per l'anno 2021, prevista a sostegno delle imprese che stipulino o abbiano in corso contratti di solidarietà difensiva. L'accesso all'applicazione è consentito con le credenziali SPID o CIE (carta d'identità elettronica).

## FESTIVITÀ

### OTTOBRE 2021

Nessuna festività prevista

### NOVEMBRE 2021

**1° Novembre – Tutti i Santi (Ognissanti):** festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

**4 Novembre – Festività Soppressa:** festività traslata alla prima domenica di Novembre. Tale festività ha lo stesso trattamento economico delle festività cadenti di domenica (1/26mo dello stipendio per i mensilizzati e 1/6 della retribuzione settimanale per i pagati ad ore), a meno che il CCNL preveda espressamente un differente trattamento.



## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### INFORTUNIO PER COVID 19, NUOVI CHIARIMENTI DALL'INAIL

La Sovrintendenza sanitaria centrale dell'Inail ha emanato due importanti raccomandazioni, la n. 5/2020 e la n. 8/2020, nelle quali ha fornito importanti indicazioni sulla gestione degli eventi di infortunio riconducibili ad infezioni derivanti dal Covid-19.

In particolare, con la raccomandazione n. 5/2020 ha fornito istruzioni operative in ordine alla definizione della durata del periodo di inabilità temporanea assoluta (ITA) da infortunio COVID-19 anche con riferimento alla conferma diagnostica dell'infezione da SARS-CoV-2, specificando che, ai fini certificativi di infortunio, debba ritenersi utile qualsiasi documentazione medica, compresa quella rilasciata ai fini della malattia comune Inps. Con la raccomandazione n. 8/2020, invece, sono stati indicati i criteri medico-legali per la definizione della presunzione semplice nelle infezioni da SARS-CoV-2.

Per quanto attiene l'inabilità temporanea assoluta (ITA), nella raccomandazione n. 5 l'Inail ha dapprima precisato che tale periodo debba essere regolarizzato nel momento in cui i dati clinici e strumentali e/o laboratoristici consentono la conferma diagnostica di infezione da COVID-19. A riguardo è stato specificato che, ai fini medico-legali indennitari, per "conferma diagnostica" possa intendersi anche la ricorrenza di un quadro clinico e strumentale suggestivo di COVID-19, in presenza di elementi anamnestico-circostanziali ed epidemiologici dirimenti. Il periodo di ITA partirà dal momento in cui è attestato l'inizio dell'astensione lavorativa, anche quando quest'ultima sia riferibile a quadro sindromico non specifico (ad esempio, un'affezione simil-influenzale), successivamente ricondotto a malattia COVID-19.

Ai fini certificativi dell'infortunio, potrà essere ritenuta utile qualsiasi documentazione medica, compresa quella rilasciata ai fini della malattia comune Inps (gli eventuali dati mancanti potranno essere integrati nel corso della istruttoria medico-legale). La definizione (termine) del periodo di ITA avverrà quando l'infortunato risulti asintomatico e negativo a due test molecolari, effettuati ad almeno 24 ore l'uno dall'altro. Conseguentemente, soltanto laddove vi sia evidenza dell'esecuzione di due test molecolari consecutivi negativi, sarà possibile definire la fine del periodo di ITA, che in ogni caso coinciderà con la data di notifica del risultato negativo del secondo test. In questa fattispecie infettiva, infatti, i concetti di guarigione clinica, di stabilizzazione del quadro e di prognosi medico-legale, non sempre coincidenti per le lesioni infortunistiche, devono risultare sovrapponibili, dal momento che è quanto mai opportuno evitare di riammettere al lavoro soggetti non ancora guariti completamente dall'infezione.

Nel caso in cui il soggetto abbia ripreso l'attività lavorativa prima della conclusione dell'indagine medico-legale, il periodo di ITA andrà chiuso, riportando nella sezione "Considerazioni mediche" la seguente dicitura: "Fermo restando quanto previsto dalla Raccomandazione n. 5/2020, si prende atto della comunicata ripresa lavorativa da parte dell'infortunato e, pertanto, si procede alla definizione del periodo di ITA". Viceversa, nel caso in cui vi sia ricomparsa dei sintomi dopo il secondo tampone negativo, se il primo periodo di ITA non è stato ancora definito, si procederà al prolungamento dello stesso sino alla risoluzione della sintomatologia e alla nuova negativizzazione del soggetto. Qualora, invece, la ricomparsa dei sintomi avvenga a distanza di tempo dalla chiusura del primo periodo di ITA, si dovrà procedere all'apertura di un incarico di ricaduta ovvero di un nuovo incarico base, nel caso si trattasse di recidiva.

Con la raccomandazione n. 8, l'Istituto ha fornito un quadro di riferimento per rispondere a numerose richieste di chiarimenti in ordine all'applicazione della presunzione semplice per i casi di malattia-infortunio da COVID-19. Va considerato che, dal punto di vista medico-legale, l'accertamento della possibile fonte di contagio costituisce il primo momento dell'istruttoria e richiede diversi passaggi valutativi, volti a qualificare il lavoratore come appartenente alla categoria a elevato rischio; sul punto l'Istituto ha chiarito che tale accertamento debba essere affrontato con lo stesso rigore metodologico applicato alle altre tipologie di eventi infortunistici o tecnopatici.

La presunzione semplice - che nella circolare n. 13/2020 era stata ritenuta sufficiente per alcune categorie di lavoratori (operatori sanitari, addetti front office, addetti alla cassa, ecc.) - non esclude la necessità che l'istruttoria medico-legale contempli, caso per caso, le seguenti verifiche:

- qualificazione del livello di rischio dell'attività lavorativa effettivamente svolta (evidenze tecnico-scientifiche, casistica);
- corrispondenza tra lo svolgimento in concreto dell'attività lavorativa e la categoria generale richiamata (momento di verifica fondato su: dettaglio di luogo e di tempi di lavoro; analisi dei compiti e delle mansioni effettivamente prestati; rilievo anamnestico; informazioni formalmente pervenute dal datore di lavoro; risultanze di eventuali indagini ispettive sull'adozione delle misure di contenimento);
- coincidenza tra dato epidemiologico territoriale e picco epidemico/pandemico e contagio (tempi di latenza sintomatologica/incubazione). Analogamente rileva il criterio epidemiologico aziendale, relativo alla presenza di altri lavoratori sul medesimo luogo di lavoro contagiati per esposizione riconducibile all'attività lavorativa (anche in questo caso con valutazione del criterio cronologico e del periodo di latenza);
- prova contraria.

Per quanto riguarda la verifica della prova contraria, viene peraltro specificato che occorre adottare il criterio di esclusione di altre possibili cause rispetto a quella lavorativa, prendendo come parametri di valutazione se il lavoro sia stato svolto in ambienti a rischio di esposizione elevata, se vi siano stati contagi familiari e della modalità di raggiungimento del luogo di lavoro.

Un ulteriore ed importate aspetto che emerge dal documento di prassi è che - sebbene l'appartenenza del lavoratore alle categorie a elevato rischio professionale determini il riconoscimento medico-legale del nesso causale in virtù della presunzione semplice (che in ogni caso ammette la prova contraria) - vi possano essere situazioni in cui, pur appartenendo alla categoria a elevato rischio professionale, l'istruttoria medico-legale, secondo i principi sopra richiamati, non consenta di soddisfare il nesso causale. La presunzione semplice consentirà di superare la indeterminatezza del momento di contagio, in presenza di elementi di prova gravi, precisi e concordanti, che devono scaturire dall'istruttoria medico-legale, basata sui criteri sopra elencati, facilitando il riconoscimento per le categorie a elevato rischio, senza però introdurre alcun automatismo.

## COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE: ULTIME NOVITÀ DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Dopo aver ufficializzato, con l'emissione del decreto del ministro dell'Economia e delle Finanze del 16 luglio 2021, l'ulteriore ampliamento della platea dei soggetti tenuti a trasmettere i dati delle spese e dei rimborsi al Sistema tessera sanitaria, con il provvedimento del 30 settembre 2021 il direttore dell'Agenzia delle Entrate ha confermato le modalità di utilizzo delle nuove informazioni che, a decorrere dall'anno d'imposta 2021, andranno ad arricchire la prossima dichiarazione precompilata.

Ai sensi dell'articolo 1 del decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 16 luglio 2021 per l'utilizzo dei dati delle spese sanitarie comunicate, a decorrere dall'anno d'imposta 2021, si applicheranno le medesime disposizioni previste dai provvedimenti del Direttore dell'Agenzia delle Entrate n. 115304 del 6 maggio 2019, n. 1432437 del 23 dicembre 2019 e n. 329676 del 16 ottobre 2020.

Tra le tipologie di spesa trasmissibili vi sono i ticket per l'acquisto di farmaci e per le prestazioni fruitive nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale, farmaci e dispositivi medici con marcatura CE, servizi sanitari erogati dalle farmacie e parafarmacie, farmaci per uso veterinario e spese agevolabili solo a particolari condizioni (come protesi e assistenza integrativa).

Tra le prestazioni sanitarie (escluse quelle di chirurgia estetica e di medicina estetica) ammissibili ricordiamo l'assistenza specialistica ambulatoriale o i ricoveri ospedalieri ricollegabili ad interventi chirurgici o a degenza, nonché le prestazioni sanitarie erogate dai soggetti di cui all'articolo 1 dei decreti MEF del 1° settembre 2016, del 22 marzo 2019, del 22 novembre 2019, del 16 luglio 2021

L'articolo 3, comma 3, del decreto legislativo 21 novembre 2014, n. 175, ha individuato i soggetti tenuti alla trasmissione al Sistema Tessera Sanitaria dei dati delle prestazioni sanitarie ai fini della elaborazione della dichiarazione dei redditi precompilata, mentre il successivo comma 4 ha definito i termini e le modalità di comunicazione delle spese che danno diritto a deduzioni dal reddito o detrazioni dall'imposta.

Con i decreti del Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stata ampliata la platea dei soggetti obbligati alla trasmissione telematica dei dati delle spese sanitarie e veterinarie, tra cui:

- tecnici dei laboratori biomedici, audiometristi, audioprotesisti, ortopedici, di neurofisiopatologia, di fisiopatologia e di riabilitazione psichiatrica;
- dietisti, igienisti dentali, logopedisti e podologi;
- terapisti occupazionali, educatori professionali e tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Il decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22 novembre 2019 ha esteso la trasmissione telematica agli esercenti le professioni sanitarie tecniche, nonché i biologi iscritti all'albo, mentre il decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 16 luglio 2021 ha ulteriormente allargato la platea agli iscritti agli elenchi speciali ad esaurimento istituiti con il decreto del Ministro della Salute del 9 agosto 2019.

Inoltre il provvedimento ha confermato le disposizioni precedentemente emanate in relazione alle modalità di accesso ai dati aggregati, alla consultazione delle informazioni di dettaglio da parte del contribuente, alla

registrazione delle operazioni di trattamento degli accessi e alla conservazione delle notizie per finalità di controllo e alla tracciabilità delle spese sanitarie.

## TRANSFRONTALIERI E NON, PROROGATO L'ACCORDO FRANCIA-ITALIA

**T**ra le misure di contrasto al COVID 19, le autorità competenti di Francia e Italia nell'estate del 2020 hanno concluso un accordo che consente ai lavoratori di mantenere il requisito di "frontalieri" anche in assenza dello spostamento quotidiano nell'altro Stato per motivi di lavoro, a causa delle eccezionali restrizioni ai movimenti: condizione necessaria, tuttavia, è che il lavoro sia svolto dal proprio domicilio per conto di un datore di lavoro residente nell'altro stato.

Ad ogni modo, in ragione dell'evolversi della situazione, il 23 settembre e il 24 settembre 2021 è stata successivamente sottoscritta a Parigi e a Roma anche la quinta proroga dell'Accordo Italia-Francia sui lavoratori dipendenti del settore privato, frontalieri e non, con validità estesa fino al 31 dicembre 2021.

Si tratta, dunque, di un accordo di natura emergenziale legato alla pandemia da Covid-19, che incide in via sostanziale sui criteri di territorialità dei redditi di lavoro dipendente per le persone che lavorano eccezionalmente in un altro Stato. Più in particolare, tale accordo riguarda quindi tutte le persone fisiche residenti in uno Stato contraente che lavorano ordinariamente nell'altro Stato ma che a causa dell'emergenza covid svolgono l'attività in remoto nel proprio Stato di residenza.

In tal caso opera quanto previsto dall'art. 15 paragrafo 4 della Convenzione Italia Francia per cui i redditi dei lavori frontalieri sono tassati nel solo stato di residenza del percipiente.

A tal proposito, in virtù di tale accordo sarà possibile considerare come giorni trascorsi nell'altro Stato quelli in cui si è invece lavorato dal proprio domicilio. Nella fattispecie, opereranno i principi previsti dall'articolo 15 della Convenzione secondo cui viene disposta la tassazione esclusiva nello Stato di residenza salvo che l'attività lavorativa viene svolta nell'altro Stato (in tal caso opera la regola della tassazione corrente), inoltre i redditi dei lavoratori dipendenti frontalieri sono tassati nel solo Stato di residenza del percipiente.

A titolo di esempio, nel caso concreto di persone con residenza fiscale italiana con datore di lavoro francese, in base al principio secondo cui i giorni lavorati straordinariamente in Italia si considerano come giorni in cui le stesse abbiano volto attività nell'altro Stato in assenza delle misure restrittive degli spostamenti, la Francia conserva il potere di tassazione di tale reddito percepito insieme allo Stato italiano.

Parimenti, per un lavoratore residente in Francia che a causa COVID svolge attività in Italia, secondo le disposizioni previste dalla Convenzione speciale in esame, il periodo di lavoro ivi svolto si considera svolto in Francia: ne consegue pertanto che si avrebbe tassazione solo in quest'ultimo Stato e per contro per l'Italia verrebbe meno il criterio della territorialità.

Peraltro, regole analoghe operano anche in relazione alla Svizzera, mentre l'Accordo stipulato con l'Austria è volto per lo più alla sola tutela delle posizioni dei lavoratori transfrontalieri.

In conclusione, la deroga della Convenzione consente ai lavoratori interessati di mantenere lo status di frontalieri anche in assenza del requisito dello spostamento quotidiano nell'altro Stato per ragioni di lavoro, a condizione che il lavoro venga comunque svolto dal proprio domicilio per conto di un datore di lavoro residente nell'altro Stato. È opportuno precisare, però, che si tratta al momento di una speciale deroga dettata dall'emergenza sanitaria in corso e che, pertanto, nei casi di spostamento su base volontaria tornerebbero valide le regole ordinarie.

## FOCUS

### CORTE DI GIUSTIZIA UE, LEGITTIMO PER IL DATORE VIETARE L'UTILIZZO DEL VELO O DI ALTRI SEGNI RELIGIOSI

La Corte di giustizia europea, lo scorso 15 luglio 2021 si è espressa in materia di discriminazione fondata sulla religione affermando che un'impresa possa vietare ai propri dipendenti, sul luogo di lavoro, qualsiasi segno visibile di natura politica, filosofica o religiosa o di indossare segni politici, filosofici o religiosi vistosi e di grandi dimensioni, purché giustificata da una finalità legittima, come ad esempio la necessità dell'impresa di garantire il diritto dei genitori di perseguire un'educazione dei propri figli ispirata al multiculturalismo e alla neutralità religiosa.

Nella sentenza in oggetto, la Corte europea veniva interpellata a seguito di due diverse cause che vedevano due dipendenti, una docente in un asilo nido e un'impiegata in un supermercato, citare in giudizio i propri datori di lavoro che le sanzionavano per via del velo islamico indossato durante l'orario di lavoro.

In particolare, la società che gestiva numerosi asili nido in Germania, apolitica e laica, era già nota per condotte simili: in una diversa occasione, infatti, costringeva una docente a togliere un vistoso crocifisso, mentre nel caso in esame, la dipendente di religione islamica veniva allontanata e sanzionata per essersi rifiutata di togliere il velo. A giustificazione di tali azioni, i responsabili dell'asilo ribadivano come la loro mission fosse quella di garantire lo sviluppo individuale e libero dei bambini per quanto riguarda la religione, le convinzioni personali e la politica. Peraltro, nel loro regolamento interno vi era un'apposita norma che vietava l'utilizzo del crocifisso cristiano, del velo musulmano o della kippah ebraica affinché i bambini non venissero influenzati dagli educatori.

Ed è proprio questa la norma avverso cui la docente islamica ricorreva in giudizio anche al fine di contestare la natura discriminatoria della stessa. Infatti, poiché la norma si riferisce specificatamente al velo islamico, il divieto colpisce esclusivamente i docenti di sesso femminile, soprattutto quelle che provengono da un contesto di immigrazione, tale da costituire anche una discriminazione basata sull'origine etnica.

Tuttavia, secondo la legislazione tedesca, al datore di lavoro è consentita l'attuazione di una politica di neutralità all'interno dell'impresa, a condizione di perseguirla in modo coerente e sistematico e di limitarla ai dipendenti che sono a contatto con i clienti. Non sussisterebbe, quindi, una discriminazione indiretta se il divieto viene oggettivamente giustificato da una finalità legittima, quale la volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità nell'ambito dei contatti con i clienti, e se i mezzi per il conseguimento di tale finalità sono appropriati e necessari.

Medesima sorte toccava ad una cassiera di un supermercato, che a causa dell'utilizzo del velo islamico veniva mandata a casa con la richiesta di presentarsi sul luogo di lavoro priva di segni vistosi e di grandi dimensioni che esprimessero qualsiasi convinzione di natura religiosa, politica o filosofica. Al pari dell'asilo, anche l'azienda commerciale aveva introdotto una specifica regola interna che vietava l'utilizzo di oggetti religiosi, al fine di preservare la neutralità all'interno dell'impresa e di prevenire in tal modo conflitti tra i dipendenti.

In entrambe le cause, stante la delicatezza della questione e la possibile lesione di uno dei diritti fondamentali dell'uomo, quale la libertà di religione, i giudici rimettevano le interpretazioni delle norme della direttiva

2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, ai giudici della Corte di giustizia europea.

Secondo questi ultimi, una norma interna di un'impresa, che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose non costituisce, nei confronti dei lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in applicazione di precetti religiosi, una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi di detta direttiva, ove tale norma sia applicata in maniera generale e indiscriminata. Il perseguimento di una politica di neutralità nei confronti dei clienti o degli utenti, deve essere dimostrata prendendo in considerazione segnatamente le aspettative legittime di detti clienti o utenti nonché le conseguenze sfavorevoli che egli subirebbe in assenza di una tale politica, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui queste ultime si iscrivono. Inoltre, tale politica deve essere perseguita in modo coerente e sistematico, tenuto conto della portata e della gravità effettive delle conseguenze sfavorevoli che il datore di lavoro intende evitare mediante un divieto siffatto.

Infine, una discriminazione indiretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali derivante da una norma interna può essere giustificata solo se detto divieto riguardi qualsiasi forma visibile di espressione delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose. Un divieto che si limiti all'uso di segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose vistosi e di grandi dimensioni è tale da costituire una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, che non può in ogni caso essere giustificata sulla base di tale medesima disposizione.

## IL QUESITO DEL MESE

### CONGEDO STRAORDINARIO E FESTIVITÀ NON GODUTA



#### Richiesta:

Per un impiegato in congedo straordinario fino al 31/3/2022 è corretto pagargli la festività non goduta del 15 agosto caduta di domenica e quindi non pagargli per quel giorno il c/INPS?



#### Risposta:

Il comportamento è corretto.

Di seguito il riferimento di prassi

L'indennità viene corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità (Circolare Inps n. 85 del 26 aprile 2002).

In caso di maternità per gli impiegati l'INPS non riconosce come indennità di maternità la festività cadente di domenica.



## RASSEGNA PERIODICA

### BANDO ISI 2020, L'INAIL PUBBLICA LA TABELLA TEMPORALE

Lo scorso 30 settembre 2021, l'INAIL ha pubblicato sul proprio portale l'allegato "tabella temporale" al fine di scandire le diverse fasi del Bando ISI 2020, fornendo con precisione il giorno e l'ora delle fasi e delle funzioni abilitate.

In particolare, a partire dal 14 ottobre e fino al 9 novembre 2021, le imprese che hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista, potranno accedere allo sportello informatico e iniziare la procedura di registrazione. Solo coloro che avranno portato a termine correttamente la fase di registrazione potranno effettuare l'inoltro della domanda, previsto per il giorno 11 novembre 2021 negli orari stabiliti.

Si riporta, di seguito, la tabella contenuta nell'allegato.

Fase	Descrizione della "Fase" e funzioni abilitate	Giorno	Ora
<b>Momento 1</b>	Disponibilità dell'indirizzo del portale del partecipante e del portale dell'amministratore.	14/10/2021	10:00
<b>Momento 2</b>	Inizio della possibilità di registrazione sul portale del partecipante e dell'amministratore.	21/10/2021	10:00
<b>Momento 3</b>	Disponibilità dell'indirizzo dello sportello informatico nella funzione online ISI domanda.	09/11/2021	10:00
<b>Momento 4</b>	Inizio autenticazione e pagina di attesa	11/11/2021	10:00
<b>Momento 5</b>	Inizio della fase di invio della domanda	11/11/2021	11:00
<b>Momento 6</b>	Fine della fase di invio della domanda	11/11/2021	11:20

**HRM Law** è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

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