

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI GROUP

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 09_2021 DEL 23 FEBBRAIO 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*

powered by  STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI.....	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di gennaio 2021	2
SCADENZARIO FEBBRAIO 2021	3
28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI*	3
28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO*	3
28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS*	3
28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24*	3
28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO	3
28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021*	3
28 FEBBRAIO: SW PER I LAVORATORI FRAGILI	3
28 FEBBRAIO: RICOVERO OSPEDALIERO LAVORATORI FRAGILI	4
28 FEBBRAIO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI	4
SCADENZARIO MARZO 2021	5
5 MARZO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	5
8 MARZO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	5
16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU	5
16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU	5
16 MARZO: VERSAMENTI UNIFICATI	5
16 MARZO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	6
21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU	6
31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	6
31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA	6
31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS	6
31 MARZO: PROCEDURA SEMPLIFICATA SW	7
FESTIVITÀ	8
FEBBRAIO 2021	8
MARZO 2021	8
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	9
SMART WORKING E PANDEMIA, LE SOLUZIONI IN MATERIA DI ASSEMBLEE SINDACALI	9
DL 2/2021, PROROGATA LA VALIDITÀ DEI PERMESSI DI SOGGIORNO AL 30 APRILE 2021	11
ERRORI IN CONTABILITÀ, RESPONSABILI I TITOLARI DELLA SOCIETÀ'	13
FOCUS	15
IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NELLA LEGISLAZIONE EUROPEA	15
IL QUESITO DEL MESE	17
GESTIONE FERIE DIRIGENTI	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 gennaio 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 gennaio 2021 al 14 febbraio 2021, è pari a 0,564883.

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	
marzo 2021	giovedì 15 aprile	
aprile 2021	lunedì 17 maggio	
maggio 2021	martedì 15 giugno	
giugno 2021	giovedì 15 luglio	
luglio 2021	mercoledì 11 agosto	
agosto 2021	mercoledì 15 settembre	
settembre 2021	venerdì 15 ottobre	
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

SCADENZARIO FEBBRAIO 2021

28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI*

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 1° trimestre 2021 entro il 28 febbraio.

28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO*

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.

28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS*

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.

28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24*

Le aziende che hanno adottato interventi migliorativi in materia di igiene e sicurezza potranno presentare il modello OT 24 al fine di applicare la riduzione dei premi.

Si evidenzia come sia necessario allegare al modello la relativa documentazione probante.

28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO

Datori di lavoro secondo la legge hanno tempo fino al 28 febbraio per effettuare l'operazione di conguaglio fiscale dell'anno precedente, quindi entro l'emissione del Libro Unico (le buste paga) del mese di febbraio.

28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021*

Entro questa data si deve presentare la dichiarazione delle retribuzioni telematica, comprensiva dell'eventuale comunicazione del pagamento in quattro rate.

28 FEBBRAIO: SW PER I LAVORATORI FRAGILI

La legge di bilancio 2021, art. 1 commi da 481 a 483, ha prorogato a questa data il termine di fruizione dello smart working per i lavoratori fragili.

28 FEBBRAIO: RICOVERO OSPEDALIERO LAVORATORI FRAGILI

La legge di bilancio 2021, art. 1 commi da 481 a 483 ha previsto la possibilità, fino a questa data, di riconoscere il periodo di assenza dal servizio dei lavoratori fragili come assenza a titolo di ricovero ospedaliero.

28 FEBBRAIO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI

A decorrere dal 15 gennaio 2021 e fino al 28 febbraio 2021 sono sospesi gli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi, effettuati dall'Agente della riscossione e da parte dei soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b) del decreto legislativo 15 dicembre 1997, nr. 446 e dalle società miste, se relativi a somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego nonché a titolo di pensione e trattamenti assimilati. Pertanto, il datore di lavoro non effettuerà le relative trattenute che riprenderanno, salvo l'eventuale pagamento del debito, a decorrere dal 1° marzo 2021. Le trattenute già effettuate prima del 15 gennaio 2021 vanno invece versate all'Agente della Riscossione e ai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b) del decreto legislativo 15 dicembre 1997, nr. 446 e alle società miste.

*Termine posticipato al 01 marzo 2021 in quanto cadente di domenica

SCADENZARIO MARZO 2021

5 MARZO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I 5 di ogni mese le aziende appartenenti al settore dell'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini devono inviare la distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di Previdenza Integrativa Fonchim al fine di attribuire correttamente, ad ogni singolo aderente, i contributi versati.

8 MARZO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

Termine ultimo entro cui i contribuenti possono comunicare la propria opposizione all'utilizzo delle spese sanitarie sostenute nel 2020 per l'elaborazione della dichiarazione precompilata, non direttamente all'AdE ma accedendo all'area autenticata del sito web del Sistema Ts, tramite tessera sanitaria Ts-Cns oppure utilizzando le credenziali Fisconline. Il sistema consente di consultare l'elenco delle spese sanitarie e di selezionare le singole voci per le quali esprimere la propria opposizione all'invio dei relativi dati all'Agenzia.

16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU

I sostituti d'imposta sono tenuti a trasmettere telematicamente i dati delle Certificazioni Uniche all'Agenzia delle Entrate.

16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU

Termine ultimo per la consegna al lavoratore dipendente o autonomo (interessato alla redazione del modello 730 precompilato) della Certificazione Unica relativa ai redditi percepiti nel periodo d'imposta 2020.

16 MARZO: VERSAMENTI UNIFICATI

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (obbligatoriamente servizio Entratel o Fisconline in presenza di crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;

- g) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituto; I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:
- 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 MARZO: 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.

21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU

I sostituti d'imposta devono effettuare un nuovo invio contenente i dati riveduti e corretti nei casi in cui si dovessero evidenziare Certificazioni Uniche erranee o incomplete.

31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA

Le nuove aziende costituite nell'anno 2020 che a fine dicembre 2020 hanno raggiunto il limite dei 50 dipendenti, devono inviare all'Inps l'apposita dichiarazione entro il termine previsto per la trasmissione delle denunce contributive riferite al periodo di febbraio 2021, per il versamento al Fondo Tesoreria Inps delle quote di Tfr non destinate alla previdenza complementare.

31 MARZO: 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.

31 MARZO: PROCEDURA SEMPLIFICATA SW

La proroga dello stato di emergenza impatta sull'utilizzo della procedura semplificata dello SW che è stata dunque a sua volta prorogata. Tuttavia avendo la normativa fissato una data "limite" la proroga non può estendersi al 30/04 (data finale dello stato di emergenza) bensì viene fissata al 31/03/2021.

FESTIVITÀ

FEBBRAIO 2021

Nessuna festività prevista

MARZO 2021

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

SMART WORKING E PANDEMIA, LE SOLUZIONI IN MATERIA DI ASSEMBLEE SINDACALI

I perdurare dell'emergenza epidemiologica, così come il ricorso sempre più diffuso allo smart working, non solo hanno avuto un impatto significativo sull'ordinaria attività lavorativa, ma hanno anche radicalmente modificato le modalità di svolgimento delle riunioni sindacali.

L'art. 20 della L. 300/1970 stabilisce che "i lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la propria opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti delle 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione". Tuttavia, nell'attuale contesto, tale diritto non può prescindere dal rispetto delle norme anti-contagio e il distanziamento interpersonale deve essere sempre garantito. Inoltre, per il personale in smart working, il diritto di riunirsi rappresenta un'ulteriore criticità che può essere risolta solo mediante l'utilizzo di strumenti informatici.

Per questo motivo, alcune fra le maggiori imprese ed associazioni di categoria si sono attivate al fine di garantire l'esercizio del diritto di assemblea, in modo sicuro e conforme alle norme, sia in presenza che da remoto.

Ad esempio, con una nota del 2 novembre 2020 Confindustria ha sottolineato come le attività tutelate dal diritto sindacale non possono non tenere conto delle prescrizioni del protocollo del 14 marzo 2020, il quale vieta le riunioni in presenza. Tuttavia, qualora queste ultime fossero di carattere urgente o non sia stato possibile l'attivazione di un collegamento a distanza, gli incontri dovranno garantire il giusto distanziamento interpersonale.

Sul tema smart working e sulle criticità che da questo derivano in ambito sindacale, uno degli accordi di un noto gruppo cantieristico a luglio 2020 ha stabilito che l'azienda ed i sindacati dovranno favorire l'utilizzo della bacheca sindacale elettronica e definire ulteriori soluzioni tecnologiche utili a permettere la partecipazione dei dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in modalità agile alle assemblee sindacali.

Allo stesso modo, l'Accordo Assolavoro del 24 novembre scorso ha statuito che qualora non fosse possibile l'esercizio del diritto di assemblea per motivazioni legate all'emergenza epidemiologica, deve essere garantito l'utilizzo di una piattaforma informatica a cui i lavoratori potranno collegarsi. Sarà poi cura delle Agenzie per il Lavoro fornire a questi ultimi le informazioni utili alla partecipazione dell'assemblea in modalità remoto.

In ultimo, in tale ambito rileva anche l'accordo tra Poste Italiane dello scorso 18 dicembre 2020 il quale sottolinea la necessità di attivare una piattaforma apposita che permetta la partecipazione alle assemblee in modalità telematica anche ai lavoratori in smart working. Dello stesso tenore anche l'Accordo del Credito del 21 dicembre 2020, il quale tutela il diritto di assemblea richiedendo alle imprese la predisposizione di adeguati canali e specifiche piattaforme per lo svolgimento delle assemblee in remoto, garantendo in ogni caso la sicurezza informatica degli utenti.

La soluzione, pertanto, sembra essere univoca: nell'attuale situazione di limitazione agli spostamenti delle persone, lo strumento ideale per la tutela al diritto di riunione non può che essere quello informatico. La

bacheca elettronica, in altre parole, dà continuità e ricontestualizza le disposizioni dello Statuto dei Lavoratori, purché venga sempre garantito il pieno esercizio della libertà di espressione e di pensiero dei lavoratori. In questo modo, il diritto di riunirsi viene garantito anche ai lavoratori che per scelta aziendale o personale svolgono la propria attività in modalità smart working.

DL 2/2021, PROROGATA LA VALIDITA' DEI PERMESSI DI SOGGIORNO AL 30 APRILE 2021

Il protrarsi della crisi epidemiologica da Covid 19 ha comportato la necessità di adottare misure per la tutela della salute e della sicurezza dei migranti, tra cui disposizioni volte a prorogare la validità dei permessi di soggiorno dei cittadini extracomunitari.

Il provvedimento è volto ad evitare spostamenti tra Paesi diversi oltre che il formarsi di assembramenti presso gli uffici pubblici preposti ai rinnovi e alle procedure per il riconoscimento del permesso di soggiorno.

Già con il DL 125 del 7 ottobre 2020 era stata disposta la proroga automatica dei permessi di soggiorno alla data del 31 gennaio 2021.

In ragione del perdurare dello stato di emergenza, l'art. 5 del decreto legge n. 2 del 14/01/2021 ha ulteriormente prorogato, fino al 30 aprile 2021, i permessi di soggiorno dei cittadini extracomunitari, la cui validità era già stata prorogata fino al 31 gennaio 2021 dall'art. 3, comma 3-bis, della legge n. 159/2020 (che ha convertito il decreto-legge 125/2020) e, in precedenza, fino al 31 agosto 2020 dall'art. 103, commi 2-quater e 2-quinquies, del decreto-legge n. 18/2020 (convertito dalla legge n. 27/2020).

Nel dettaglio, con l'entrata in vigore del citato decreto legge n. 2/2021, è stata prorogata la validità fino al 30 aprile 2021 dei termini per la conversione dei permessi di soggiorno da studio a lavoro subordinato e da lavoro stagionale a lavoro subordinato non stagionale, e dei seguenti titoli:

- permessi di soggiorno per lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato;
- permessi di soggiorno per lavoro autonomo;
- permessi di soggiorno per motivi familiari;
- permessi di soggiorno per motivi di studio;
- permessi di soggiorno per ricerca di lavoro;
- permessi di soggiorno per lavoro stagionale;
- termini per la dichiarazione in presenza da parte dei cittadini stranieri;
- nulla osta per il lavoro stagionale;
- nulla osta per il ricongiungimento familiare;
- nulla osta per lavoro in casi particolari;
- nulla osta per volontariato;
- nulla osta per ricerca scientifica;
- nulla osta per lavoratori altamente qualificati (Blue Card UE);
- nulla osta per trasferimenti intra-societari;
- nulla osta per stranieri in possesso di permesso di soggiorno per trasferimento intrasocietario ICT rilasciato da un altro Stato membro;
- documenti di viaggio dei cittadini stranieri titolari dello status di rifugiato.

La scadenza dei titoli di soggiorno, già posticipata al 31 gennaio 2021, sarà quindi prorogata di ulteriori tre mesi, con la possibilità per i titolari di procedere al loro rinnovo dopo tale data.

La proroga non attiene ai flussi di emersione, ma è opportuno ricordare che il decreto Rilancio aveva già introdotto una norma per l'emersione dei rapporti di lavoro irregolari prevedendo per i titolari di permessi

di soggiorno scaduti dal 31 ottobre 2019 la possibilità di richiedere un permesso di soggiorno temporaneo (la scadenza per le istanze era fissata ad agosto). Il permesso di soggiorno temporaneo eventualmente rilasciato sarebbe scaduto dopo sei mesi.

ERRORI IN CONTABILITA', RESPONSABILI I TITOLARI DELLA SOCIETA'

Con l'ordinanza n. 28291 dello scorso 11 dicembre 2020, la Suprema Corte di Cassazione ha stabilito che in caso di non corretta tenuta della contabilità, la responsabilità non ricade sul commercialista, ma sul titolare dell'impresa il quale è tenuto a vigilare affinché l'incarico sia correttamente e puntualmente adempiuto.

Una società, avendo ricevuto un avviso di accertamento relativo alla liquidazione dell'IVA e appurato che lo stesso scaturiva da violazioni nella tenuta della contabilità, presentava ricorso alla Commissione Tributaria e citava il proprio consulente fiscale affinché rispondesse personalmente dei propri errori. Sfavorevole, tuttavia, è stato il giudizio in primo e in secondo grado, nei quali i giudici di legittimità accertavano la legittimità dell'atto impugnato ed escludevano ogni responsabilità del commercialista.

Avverso tale decisione proponevano ricorso in Cassazione tutti i soci, affidando le proprie pretese a due motivi. Con il primo motivo denunciavano la nullità della sentenza per violazione e falsa applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 2 e 5 D. Lgs. n. 472 del 1997, per avere la CTR attribuito la responsabilità per sanzioni alla società ricorrente e ai suoi soci, mentre unico responsabile sarebbe dovuto essere il commercialista incaricato della tenuta della contabilità. Con il secondo motivo contestavano violazioni in materia di ricostruzione del reddito sulla base di dati inconsistenti, senza indagare in maniera più approfondita anche i costi della società.

A parere degli Ermellini, entrambi i motivi erano infondati. In materia di responsabilità amministrativa per violazioni tributarie, diverse precedenti pronunce hanno ribadito che ai fini dell'esclusione di responsabilità per difetto dell'elemento soggettivo, grava sul contribuente (ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 472 del 1997) la prova dell'assenza assoluta di colpa, occorrendo a tal fine la dimostrazione di versare in stato di ignoranza incolpevole, non superabile con l'uso dell'ordinaria diligenza. Di conseguenza, non è sufficiente la mera volontarietà del comportamento sanzionato, essendo richiesta anche la consapevolezza del contribuente, a cui deve potersi rimproverare di aver tenuto un comportamento, se non necessariamente doloso, quantomeno negligente.

Nel caso di specie, la Commissione Tributaria aveva accertato come le violazioni che avevano scaturito l'irrogazione delle sanzioni amministrative consistevano nell'irregolare tenuta della contabilità, circostanza diversa da quella in cui il consulente incaricato trae in inganno il contribuente, ad esempio consegnando a questi documentazione falsa dalla quale si evinca la redazione della dichiarazione e il versamento dei tributi.

La stessa Cassazione, infatti, aveva già in precedenza statuito che il contribuente non assolve agli obblighi tributari con il mero affidamento ad un commercialista del mandato a trasmettere in via telematica la dichiarazione alla competente Agenzia delle Entrate, essendo questi tenuto a vigilare affinché tale mandato sia correttamente e puntualmente adempiuto. Ne deriva pertanto che la sua responsabilità è esclusa solo in caso di comportamento fraudolento del professionista, finalizzato a mascherare il proprio inadempimento.

Infine, veniva ribadito come nel nostro ordinamento le obbligazioni di carattere pubblico/sanzionatorio non siano delegabili, infatti, anche ove delegate a terzi, queste non esonerano il contribuente, che ne è soggetto e destinatario, dall'obbligo di controllarne l'adempimento da parte del delegato.

Anche il secondo motivo veniva dichiarato inammissibile: l'analisi condotta dalla CTP di competenza era già stata correttamente ritenuta dalla CTR come conforme ai dettami di legge; inoltre, l'ulteriore riesame dei

fatti in sede di ricorso per Cassazione è sempre inammissibile se non per profili attinenti la legittimità dell'iter valutativo.

Pertanto, rigettati entrambi i motivi del ricorso, la Suprema Corte confermava la sentenza in secondo grado della CTR e condannava la società ricorrente alla refusione delle spese procedurali.

FOCUS

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NELLA LEGISLAZIONE EUROPEA

Il Parlamento europeo, lo scorso 21 gennaio 2021 ha approvato la Risoluzione in materia di smart-working e telelavoro, con le relative raccomandazioni alla Commissione UE. La normativa proposta, fra l'altro, contiene i requisiti minimi per ammettere il telelavoro e si prefigge l'obiettivo di fare chiarezza su condizioni, su orari di lavoro e sui periodi di riposo, ribadendo il principio del diritto alla disconnessione dei lavoratori dagli strumenti digitali, fondamentale alla disconnessione per il lavoratore in smart-working specialmente per tutelarne la salute mentale e fisica.

La nuova direttiva mira a migliorare le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori stabilendo condizioni minime per il diritto alla disconnessione. Gli Stati membri, nelle legislazioni nazionali, dovranno riconoscere il diritto alla disconnessione come diritto fondamentale di tutti i lavoratori e in tutti i settori; sono pertanto bandite le discriminazioni e il lavoratore sarà tutelato anche in caso di licenziamenti illegittimi o trattamenti sfavorevoli da parte dei datori di lavoro.

Paesi come la Francia e la Germania si sono già mossi. Più in particolare, in Francia le imprese con oltre 50 dipendenti devono garantire la disconnessione ai lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro, mentre in Germania si è scelta invece la strada della contrattazione collettiva, dove secondo taluni accordi i lavoratori possono non visualizzare la posta elettronica oltre l'orario di lavoro né rispondere a comunicazioni durante i giorni festivi e dedicati alla sfera privata.

Un particolare sguardo va dato all'Italia, dove la regolamentazione è rimessa alla negoziazione individuale tra lavoratore e datore di lavoro (sebbene talune contrattazioni collettive si siano già mosse in tal senso). Al proposito, l'accordo sottoscritto in una nota azienda di telecomunicazioni ha previsto molteplici soluzioni innovative in merito a tale disciplina, a partire dalla indicazione di una serie di buone prassi e comportamenti di convivenza virtuale tramite l'intranet aziendale oppure l'espressa previsione del diritto del lavoratore di non ricevere e non visualizzare messaggi o comunicazioni aziendali durante le ore di pausa lavorativa (es. pranzo) dai colleghi e dai propri responsabili. Vengono altresì valorizzate le pianificazioni di riunione e dell'agenda lavorativa privilegiando la calendaristica e gli altri strumenti messi a disposizione dal software Outlook.

Altre novità sono state poi previste nel settore bancario, dove viene incentivata la pratica del blocco pratiche durante la pausa pranzo, il blocco delle conference sempre durante tale fascia oraria, oltre che l'intervallo di 5 minuti ogni 45 minuti di riunione (orario massimo).

Infine, altre innovazioni degne di attenzione sono quelle provenienti sempre da aziende del settore delle comunicazioni le quali, oltre a determinate limitazioni sull'orario lavorativo (dalle 8 alle 20 al massimo), hanno introdotto specifici dispositivi che consentono, oltre al tracciamento, anche la possibilità per il lavoratore di disconnettersi una volta superato un certo orario di lavoro, dando avviso al proprio responsabile.

In definitiva, alla base di questi interventi, vi è la premessa secondo cui i lavoratori che prestano la propria attività in smart-working lavorano di più, dormono meno e sono sottoposti ad un forte carico di stress rispetto ai rispettivi colleghi in sede o in ufficio. Chi lavora da casa, peraltro, ha il doppio delle probabilità

rispetto a chi svolge la propria attività in un ufficio di lavorare oltre le ore settimanali massime previste e di riposare di meno, con un conseguente impatto negativo sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro e sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata.

Ad ogni modo, per la protezione della salute fisica e mentale e del benessere dei lavoratori, secondo il Parlamento Europeo i datori di lavoro, infatti, non dovrebbero imporre ai propri dipendenti di essere raggiungibili al di fuori dell'orario di lavoro e, al contempo, i lavoratori dovrebbero astenersi dal contattare i colleghi a scopi lavorativi al di fuori dell'orario di lavoro concordato.

IL QUESITO DEL MESE

GESTIONE FERIE DIRIGENTI



Richiesta:

Con la presente si richiede un chiarimento relativamente all'art.7 del CCNL dirigenti industria, rinnovo del 30/07/2019. Il quesito riguarda la competenza dell'articolo. Cioè la nuova disposizione è valida dal 01/01/2019? Cioè l'espressione "entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione" significa che il primo anno di maturazione è il 2019 e quindi i 24 mesi successivi sono 2020 e 2021 e di conseguenza il primo mese di liquidazione dell'eccedenza sarà Gennaio 2022? Oppure i 24 mesi si intendono 2019 e 2020 e di conseguenza il primo mese utile per la liquidazione dell'eccedenza sarà Gennaio 2021?



Risposta:

L'articolo contrattuale di cui si discute è il seguente che non parla di decorrenza.

Art. 7 (Ferie) All'art. 7, il comma 4, è sostituito dal seguente:

4. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le 4 settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue. Qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.

Mentre la premessa al rinnovo precisa: "Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1° gennaio 2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi."

Quindi matchando quanto sopra si può asserire che la decorrenza dell'art. 7 sia dal 1° gennaio e nello specifico dalle ferie maturate dal 2019.

Tale interpretazione è confermata dalla nota illustrativa di Confindustria che precisa che; "La nuova disposizione si applica solo ai periodi di ferie eccedenti le quattro settimane che maturano dal 2019 in poi." Per cui il primo mese di liquidazione dell'eccedenza sarà Gennaio 2022.

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.