

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 17_2022 DEL 26 APRILE 2022

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 marzo 2022	2
SCADENZARIO APRILE 2022	3
30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO*	3
30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS*	3
SCADENZARIO MAGGIO 2022	4
15 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA	4
16 MAGGIO: VERSAMENTI UNIFICATI.....	4
16 MAGGIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	4
23 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE	5
31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	5
31 MAGGIO: FASI	5
31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	5
FESTIVITÀ	6
APRILE 2022	6
MAGGIO 2022	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
TRASPARENZA NEI RAPPORTI DI LAVORO: AUMENTANO I DATI DA COMUNICARE.....	7
ACCORDI TRA LAVORATORE E DATORE, NULLE RINUNCE E TRANSAZIONI SU DIRITTI FUTURI ANCHE SE STIPULATI IN SEDE PROTETTA.....	9
BONUS BEBÈ: AL VIA IL RIESAME DELLE ISTANZE PRESENTATE DA LAVORATORI STRANIERI	11
FOCUS	12
CASSAZIONE, SE IL LICENZIAMENTO È ILLEGITTIMO SPETTA AL GIUDICE LA VALUTAZIONE DELLA TUTELA APPLICABILE	12
IL QUESITO DEL MESE	14
CONGEDO PADRE - DISTACCATO ESTERO	14

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 marzo 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 marzo 2022 al 14 aprile 2022, è pari a 2,987994.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2022 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2021	Lunedì 17 gennaio	4,359238
gennaio 2022	Martedì 22 febbraio	1,184322
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	2,086158
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	2,987994
aprile 2022	Martedì 17 maggio	
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

SCADENZARIO APRILE 2022

30 APRILE: 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 APRILE: 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.

*Termine posticipato a martedì 2 maggio in quanto cadente di sabato

SCADENZARIO MAGGIO 2022

15 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA

Per le Certificazioni Uniche trasmesse entro 60 giorni dalla scadenza originaria, ovvero entro il 15/05/2022, la sanzione viene ridotta di 1/3.

16 MAGGIO: VERSAMENTI UNIFICATI

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

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, 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 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 MAGGIO: 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.

23 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE

A partire da questa data è possibile prendere visione del modello 730 precompilato sul portale dell'Agenda delle Entrate.

31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenentari 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 MAGGIO: FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 2° trimestre 2022.

31 MAGGIO: 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.

FESTIVITÀ

APRILE 2022

Domenica 17 Aprile – Pasqua: secondo le disposizioni di legge la Pasqua non è considerata come festività e pertanto non viene retribuita. Alcuni CCNL però la riconoscono come festività ed in questo caso viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

Lunedì 18 Aprile - Lunedì di Pasqua (Pasquetta): 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.

Lunedì 25 Aprile – Festa della Liberazione: 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.

MAGGIO 2022

1° Maggio – Festa dei Lavoratori: festività cadente di domenica -Tale giornata viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

TRASPARENZA NEI RAPPORTI DI LAVORO: AUMENTANO I DATI DA COMUNICARE

A i fini del recepimento entro il termine ultimo del 1° agosto 2022 della Direttiva UE n. 2019/11521, il decreto legislativo in corso di definizione pone come obiettivo l'individuazione di prescrizioni minime relativamente alle condizioni di lavoro, oltre all'introduzione di nuovi obblighi informativi per i datori di lavoro e per i committenti che avviano rapporti di lavoro etero-organizzati, collaborazioni coordinate e continuative e prestazioni di lavoro occasionale, fatta eccezione per i rapporti con professionisti cui agli articoli 2223 e 2294 c.c., per i rapporti di breve durata di agenzia e rappresentanza commerciale, i rapporti familiari e le rappresentanze diplomatiche.

Nello specifico, a seguito della sostituzione dei primi quattro articoli del D.lgs. n. 152/97 e all'inserimento nel nuovo art. 1-bis, nel contratto di lavoro il datore dovrà dare indicazione degli eventuali co-datori di lavoro che gestiranno il rapporto e dovrà informare il lavoratore circa la durata dei congedi retribuiti, le condizioni relative al lavoro straordinario, i cambiamenti di turno, l'eventuale formazione erogata, la variabilità della programmazione del lavoro nonché gli istituti previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi versati.

L'articolo 3 dello schema di decreto legislativo prevede che tali comunicazioni dovranno essere effettuate in modo trasparente, chiaro, completo, gratuito, in formato cartaceo oppure elettronico, purché conformi agli standard di accessibilità anche alle persone con disabilità gratuita, e il datore dovrà conservarle e renderle accessibili in qualsiasi momento ai lavoratori medesimi.

Inoltre, il secondo comma del nuovo testo dell'articolo 1, del decreto legislativo n. 152/1997, ha recepito l'articolo 5 della direttiva 1152/2019 concernente la tempistica e i mezzi con cui le informazioni devono essere comunicate al lavoratore. In particolare, è stato stabilito che il datore di lavoro adempia all'obbligo informativo con la consegna al dipendente, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività, del contratto di lavoro scritto o della copia della comunicazione telematica. Laddove tali documenti non contenessero tutte le informazioni richieste, occorrerà integrarli con successivo atto scritto da consegnare entro 7 giorni dall'assunzione.

La normativa precisa ulteriormente anche quali siano le informazioni non essenziali che possono essere comunicate al lavoratore entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa e, qualora il rapporto di lavoro si estingua prima della scadenza di un termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore dovrà essere consegnata una dichiarazione scritta concernente tali informazioni.

L'articolo 4, comma 1, lettera b) dello schema di decreto legislativo ha introdotto il nuovo articolo 1-bis per regolamentare il rispetto di specifici obblighi informativi nel caso in cui il datore di lavoro o il committente utilizzino sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati: lo scopo è quello di ridurre le asimmetrie informative in presenza di sistemi algoritmici per coordinare, monitorare e gestire il rapporto di lavoro.

In caso di prestazioni di lavoro svolte all'estero, la lettera c) del citato art. 4 impone al datore di lavoro di comunicare al lavoratore distaccato nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 152/1997, nonché ulteriori informazioni supplementari: il Paese o i Paesi in cui svolgere il lavoro, le eventuali

ulteriori prestazioni in denaro o in natura inerenti gli incarichi svolti, le indennità specifiche e il rimborso delle spese nonché il sito internet istituzionale dello Stato membro.

L'obbligo si applica a tutti i lavoratori inviati in missione all'estero, ma non sussiste nelle ipotesi in cui abbia una durata inferiore alle 4 settimane. Tuttavia, qualora si manifestino modifiche durante il rapporto di lavoro in corso, andranno comunicate entro il primo giorno di decorrenza degli effetti anziché un mese dall'adozione come da prassi.

L'articolo 5 dello schema di decreto legislativo, infine, raccoglie gli interventi di modifica effettuati sulle disposizioni di legge diverse dal decreto legislativo n. 152/1997 in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

ACCORDI TRA LAVORATORE E DATORE, NULLE RINUNCE E TRANSAZIONI SU DIRITTI FUTURI ANCHE SE STIPULATI IN SEDE PROTETTA

Qualora il lavoratore sottoscriva una rinuncia ai suoi diritti o una transazione, l'articolo 2113 del codice civile lo tutela dalla possibilità di subire ritorsioni da parte del datore, o nel caso non abbia la piena conoscenza delle norme di legge e quindi la piena consapevolezza dei propri diritti. Il legislatore ha infatti stabilito che rinunce e transazioni in materia di lavoro che hanno per oggetto diritti derivanti da disposizioni inderogabili di legge e dei contratti o degli accordi collettivi non sono valide, ad eccezione dei soli casi in cui siano contenute nei verbali di conciliazione da sottoscrivere in talune "sedi protette", come dinanzi alla commissione di conciliazione istituita presso la DTL, dinanzi la commissione di conciliazione istituita in sede sindacale, in sede giudiziale, presso i collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale.

La sede protetta disciplinata dall'art. 2113 c.c., ha infatti la mera finalità di far sì che il lavoratore disponga dei propri diritti in modo informato e con un'adeguata assistenza tecnica. Al contrario, nel caso invece di rinuncia a un diritto futuro, dunque non ancora sorto o maturato, la rinuncia assume il valore di un atto volto a regolamentare gli effetti del rapporto di lavoro in maniera diversa da quella fissata inderogabilmente dalle norme di legge, determinandone la nullità a norma dell'art. 1418 c.c.. Ne consegue che tali atti possono essere impugnati in ogni momento.

Di questo avviso è la sentenza di Cassazione n. 23087 dell'11 novembre 2015, nella quale la Corte si è pronunciata in merito alla individuazione dell'effettivo "momento" in cui il diritto alla liquidazione del TFR diviene disponibile per il lavoratore. Secondo gli Ermellini, essendo la liquidazione del trattamento di fine rapporto un diritto futuro, la rinuncia effettuata dal lavoratore ancora in servizio è radicalmente nulla, per mancanza dell'oggetto, ai sensi dell'art. 1418 c.c., secondo comma, in relazione all'art. 1325 c.c., in quanto non poteva dirsi ancora maturato il diritto alla percezione dell'emolumento.

Nel caso in esame, la Corte era stata chiamata a pronunciarsi sulla validità di un accordo transattivo sottoscritto alcuni mesi prima della cessazione del rapporto di cui il lavoratore ne eccepiva la nullità, in quanto riguardante diritti futuri, in parte indisponibili ed in parte ancora a lui ignoti. La società, diversamente, contestava la fondatezza del ricorso e deduceva l'improponibilità della domanda essendo stato l'accordo transattivo sottoscritto ai sensi dell'art. 2113 c.c.. Mentre il giudice di prime cure rigettava la domanda del lavoratore, la Corte d'Appello di Torino riformava la sentenza ritendendo che le domande concernenti l'incidenza degli emolumenti percepiti nel corso del rapporto esulassero dall'oggetto dell'accordo transattivo intervenuto fra le parti. I giudici della Suprema Corte hanno quindi voluto ulteriormente precisare che la rinuncia del lavoratore subordinato a diritti futuri ed eventuali non è annullabile previa impugnazione da proporsi nel termine di cui all'art. 2113 c.c., riferendosi tale ultima norma ad atti dispositivi di diritti già acquisiti e non ad una rinuncia preventiva, come tale incidente sul momento genetico dei suddetti diritti.

Di recente, con la sentenza n. 6664 del 1° marzo 2022, la Corte di Cassazione ha affermato che la rinuncia del lavoratore a diritti non ancora entrati a far parte del suo patrimonio giuridico, ancorché intervenuta in una delle sedi protette di cui all'ultimo comma dell'art. 2113 c.c., è nulla per contrasto con una norma imperativa di legge. Nella controversia, il lavoratore ricorreva giudizialmente al fine di sentir dichiarata la nullità del termine finale apposto al contratto di lavoro già oggetto di un precedente accordo conciliativo siglato con la società datrice. La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda, ritenendo nulle le rinunce effettuate dal dipendente nel citato accordo conciliativo, in quanto aventi ad oggetto diritti non ancora sorti (quali, la

conversione del rapporto di lavoro a tempo determinato al superamento del limite triennale). La Cassazione, nel confermare la statuizione della Corte d'Appello, rilevava preliminarmente, che l'art. 2113 c.c. consente la rinuncia a particolari diritti del lavoratore, in sede protetta, ma non la definizione di atti regolativi del rapporto di lavoro in contrasto con norme imperative. Secondo i Giudici di legittimità, invero, la sede protetta non può essere il luogo in cui si consumano le violazioni o in cui si concordano regolazioni "contra legem", ma può consentire la rinuncia del lavoratore ai diritti già maturati in conseguenza di violazioni realizzate prima e fuori da quella sede. Su tali presupposti, la Suprema Corte rigettava il ricorso proposto dalla società, dal momento che con la conciliazione si era impedito il sorgere del diritto alla conversione del rapporto di lavoro a termine, stante il superamento del limite massimo previsto per legge di 36 mesi, così realizzando una disciplina del rapporto in contrasto con una norma imperativa.

BONUS BEBÈ: AL VIA IL RIESAME DELLE ISTANZE PRESENTATE DA LAVORATORI STRANIERI

Lo scorso 7 aprile 2022, l'INPS ha pubblicato il messaggio n. 1562 del 2022 con cui recepisce le novità in merito ai requisiti di accesso all'assegno di natalità, il c.d. bonus bebè. Si tratta, in particolare, di requisiti riferiti ai cittadini di Paesi terzi non comunitari per i quali, alla luce delle novità stabilite dalla Corte Costituzionale, le istanze rigettate saranno riesaminate d'ufficio.

E' opportuno precisare che il bonus bebè è un assegno mensile destinato alle famiglie, erogato dall'Inps per ogni figlio o figlia anche in caso di adozione o affidamento preadottivo, ogni mese fino al compimento di un anno di età o nel primo anno di ingresso in famiglia del bambino o della bambina. L'importo è legato alla condizione economica di chi lo richiede sulla base delle risultanze ISEE, e va da un minimo di 80 euro a un massimo di 192 euro (per le famiglie meno abbienti e per i figli successivi al primo).

Tale misura, però, a seguito dell'entrata in vigore dell'assegno unico che ha sostituito una serie di misure a sostegno della genitorialità, non è stata confermata per il 2022, per cui verranno erogati solamente i bonus bebè ancora in corso di fruizione, fino alla decadenza dell'agevolazione. Allo stato attuale, quindi, non è più possibile richiedere il bonus, che resta in vigore solo per chi ne ha già fatto domanda in precedenza.

Ad ogni modo, il messaggio in questione definisce i nuovi requisiti di accesso al beneficio per i cittadini extracomunitari per i quali verranno riesaminate le domande tempestivamente presentate, ma ancora in valutazione o rigettate. Sul punto, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 54/2022 aveva dichiarato infatti incostituzionali le norme istitutive del Bonus Bebè che escludevano i cittadini extra UE senza permesso di soggiorno per lungo periodo dalla fruizione delle prestazioni. Pertanto, alla luce del nuovo pronunciamento, è stato stabilito che avrebbero potuto richiedere tale prestazione anche gli extracomunitari in possesso del permesso di soggiorno per lavoro o ricerca di durata superiore a sei mesi e le relative domande, attualmente in fase di istruttoria, dovranno essere accolte.

In buona sostanza, per effetto della pronuncia della Corte Costituzionale avranno diritto al bonus bebè i cittadini extra UE:

- familiari titolari di carte di soggiorno previste dagli articoli 10 e 17 del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30;
- gli stranieri titolari di permesso unico di lavoro autorizzati a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi;
- gli stranieri titolari di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzati a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi.

Per tale motivo, le domande di assegno di natalità presentate dai titolari dei predetti titoli di soggiorno e permessi di lavoro e/o di ricerca, attualmente in fase di valutazione, purché in possesso degli altri requisiti richiesti (quali residenza in Italia e convivenza con il figlio) dovranno essere accolte. Parimenti, saranno riesaminate tutte le domande precedentemente respinte dall'Istituto per la mancanza del requisito del possesso del permesso di soggiorno di lungo periodo.

FOCUS

CASSAZIONE, SE IL LICENZIAMENTO È ILLEGITTIMO SPETTA AL GIUDICE LA VALUTAZIONE DELLA TUTELA APPLICABILE

Con la Sentenza n. 11665 dello scorso 11 aprile 2022, la Suprema Corte di Cassazione ha ribadito come, nell'individuare la tutela applicabile tra quelle previste dall'art. 18, commi 4 e 5, della L. n. 300/1970, il giudice ha l'onere di ricondurre la condotta addebitata al lavoratore alle previsioni della contrattazione collettiva, anche laddove queste siano espresse attraverso clausole generali o elastiche.

Il dipendente di una società di servizi di vigilanza, ricoprente il ruolo di comandante delle guardie giurate veniva licenziato seguito di contestazione disciplinare relativa a tre episodi: per la denigrazione dei responsabili dell'impresa in una conversazione via chat con una collega, per non aver denunciato l'aggressione subita da una guardia giurata durante il servizio e per il mancato rispetto di obblighi informativi previsti da precise direttive. Avverso il provvedimento espulsivo ricorreva il dipendente il quale, ritenute poco rilevanti le contestazioni, lamentava la sproporzionalità della sanzione rispetto alle previsioni del CCNL. Mentre il primo tribunale adito annullava il licenziamento per difetto di giusta causa, condannando la società alla reintegra del dipendente nel posto di lavoro, ai sensi del comma 4 dell'art. 18, della legge n. 300 del 1970, la Corte d'Appello, rivalutata la questione, decideva per l'applicazione del comma 5 del medesimo articolo 18, prevedendo la risoluzione definitiva del rapporto di lavoro ed il pagamento, da parte della società, di un'indennità risarcitoria. Secondo i giudici, infatti, affinché possa applicarsi la sanzione conservativa prevista dal comma 4 dell'art. 18, è necessario che il fatto contestato sia espressamente contemplato da una previsione del CCNL che tipizzi la condotta del lavoratore e, poiché le norme della contrattazione collettiva non consentivano la circoscrizione della condotta ad una specifica ipotesi, la reintegra non sarebbe stata consentita.

Contro la pronuncia della Corte proponeva ricorso per Cassazione il dipendente, con due motivi. Col primo motivo del ricorso, il lavoratore deduceva la violazione e falsa applicazione delle norme del CCNL, in quanto il fatto addebitato avrebbe potuto essere ricondotto ad una delle ipotesi punite con la sanzione conservativa. Peraltro, secondo i legali del ricorrente, i contenuti concreti di un comportamento negligente del lavoratore non possono essere oggetto di una previsione ex ante e la norma contrattuale non può che delineare fattispecie astratte. Col secondo motivo, invece, il lavoratore lamentava la violazione e falsa applicazione dell'art. 18, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, per avere la Corte d'appello erroneamente applicato la tutela indennitaria, senza considerare che il fatto contestato integrava una delle fattispecie punite con sanzione conservativa.

Con le modifiche apportate all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori dalla legge n. 92 del 2012 si era introdotto un regime articolato di tutele da applicare al licenziamento. Quando l'inadempimento addebitato al dipendente risulti privo della gravità necessaria a giustificare la sanzione espulsiva sono infatti previste forme di tutela diverse a seconda che la condotta sia riconducibile o meno a fattispecie disciplinari tipizzate, punite con misure conservative. Nel caso in cui il giudice ravvisi una sproporzione tra la condotta non tipizzata e il licenziamento, quest'ultimo dovrà applicare la tutela indennitaria dettata dal comma 5 del citato art. 18 che, in via residuale, ristora il dipendente ingiustamente licenziato con la cosiddetta tutela indennitaria forte.

Tuttavia, nella maggior parte dei contratti collettivi, le condotte disciplinarmente rilevanti non sono definite in maniera rigida e secondo una rigorosa applicazione del principio di tassatività, ma sono solitamente di carattere indeterminato, in relazione alla indeterminatezza degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà del dipendente. Secondo la prassi giuridica, le disposizioni contrattuali che collegano ad un determinato comportamento una misura conservativa hanno carattere vincolante, in quanto condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore ai sensi dell'art. 12 della legge n. 604 del 1966 con limite al potere di recesso datoriale che non potrà licenziare il lavoratore che abbia posto in essere una condotta che le parti sociali hanno voluto punibile con una misura conservativa.

Diversamente dal passato, nella sentenza in oggetto, gli Ermellini hanno inteso rendere più elastica tale applicazione della norma, specialmente nei casi in cui le ipotesi di inadempimento dettate dalla contrattazione collettiva vengono elencate in maniera sommaria e indeterminata. Infatti, secondo i Supremi Giudici, è onere del giudice l'interpretazione della norma collettiva, non solo per stabilire se si possa ritenere sussistente o meno una giusta causa o un giustificato motivo di recesso, ma anche per individuare la tutela in concreto applicabile (commi 4 e 5 dell'art. 18, L. 300/1970), laddove la fattispecie punita con una sanzione conservativa sia delineata dalla norma collettiva attraverso una clausola generale.

Pertanto, non avendo, la Corte territoriale, effettuato alcun tentativo di riconduzione alle ipotesi della contrattazione collettiva punibili con la sanzione conservativa, il ricorso del dipendente doveva essere accolto. La sentenza, dunque, veniva cassata e rinviata alla Corte d'Appello competente affinché definisca le sorti della controversia sulla base dei principi forniti.

IL QUESITO DEL MESE

CONGEDO PADRE - DISTACCATO ESTERO



Richiesta:

Un dipendente, distaccato all'estero, ha richiesto 21gg di congedo parentale padre al proprio datore di lavoro.

Il dipendente è distaccato in Francia.

Per il dipendente si versano regolarmente i contributi previdenziali in Italia.

Il dipendente può fare richiesta tramite il portale INPS per usufruire dei giorni richiesti e avere l'indennità INPS?



Risposta:

Trattasi di distacco verso un Paese UE per cui per il lavoratore, l'azienda versa gli stessi contributi per un lavoratore che opera in Italia per il periodo in cui vige il "distacco previdenziale".

Per cui fin quando dura il "distacco previdenziale", il lavoratore beneficia delle stesse prestazioni di un lavoratore operante in Italia e quindi anche del congedo parentale che va richiesto con le modalità in uso per i lavoratori operanti in Italia.

L'indennità sarà conguagliata in UniEmens.

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.