

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 30_2022 DEL 26 LUGLIO 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 giugno 2022	2
SCADENZARIO MESE DI LUGLIO 2022	3
31 LUGLIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO*	3
31 LUGLIO: DENUNCIA UNIEMENS*	3
SCADENZARIO AGOSTO 2022	4
16 AGOSTO: VERSAMENTI UNIFICATI*	4
16 AGOSTO: VERSAMENTO TERZA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL*	4
18 AGOSTO: MODELLO UNI_DISTACCO_UE 	4
31 AGOSTO: CONTRIBUTI FASI.....	5
31 AGOSTO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	5
31 AGOSTO: DENUNCIA UNIEMENS	5
FESTIVITÀ	6
LUGLIO 2022	6
AGOSTO 2022.....	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
MAGGIORAZIONE DEL CREDITO PER FORMAZIONE 4.0: IL NUOVO DECRETO ATTUATIVO	7
ESTENSIONE REGIME IMPATRIATI: COME COMPORTARSI IN CASO DI MANCATO ESERCIZIO DELL'OPZIONE	9
REGIME IMPATRIATI: APPROFONDIMENTI SULLA PROROGA DEL REGIME	11
FOCUS	13
CASSAZIONE: SE L'IMPEGNO ALL'ASSUNZIONE NON È NOMINATIVO SPETTA AL DIPENDENTE DIMOSTRARE IL POSSESSO DEI REQUISITI.....	13
IL QUESITO DEL MESE	15
CODICE CONTRATTO	15

N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di giugno 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 giugno 2022 al 14 luglio 2022, è pari a 4,775423.

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	2,971751
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	3,732345
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	4,775423
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 MESE DI LUGLIO 2022

31 LUGLIO: 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 LUGLIO: DENUNCIA UNIEMENS*

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

*Termine posticipato a lunedì 1° agosto in quanto cadente di domenica

SCADENZARIO AGOSTO 2022

16 AGOSTO: VERSAMENTI UNIFICATI*

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

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito.

I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

16 AGOSTO: VERSAMENTO TERZA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL*

Per coloro che usufruiscono del pagamento rateale dell'Autoliquidazione INAIL 2021/2022, relativamente alla terza rata, il coefficiente di interesse ai fini del calcolo è pari a 0,000049589.

18 AGOSTO: MODELLO UNI_DISTACCO_UE

Il D. Lgs. 122/2020 ha previsto, in caso di distacco di lunga durata, l'obbligo di effettuare una notifica motivata dell'estensione del periodo di distacco da 12 a 18 mesi.

Tale comunicazione va effettuata entro 5 giorni dal superamento dei 12 mesi, salvo per i distacchi già in essere all'entrata in vigore del sopra citato decreto, per i quali deve essere effettuata entro 30 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento ossia entro il 18 agosto 2022.

*Per effetto della c.d. proroga di Ferragosto gli adempimenti fiscali ed i versamenti da effettuare con il modello F24 in scadenza dal 1° al 20 agosto possono essere eseguiti fino al 22 agosto senza maggiorazioni.

31 AGOSTO: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 3° trimestre 2022.

31 AGOSTO: 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.

31 AGOSTO: 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 dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

FESTIVITÀ

LUGLIO 2022

Per il mese di Luglio non sono previste festività.

AGOSTO 2022

15 agosto: Ferragosto (o Assunzione di Maria) - 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.

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

MAGGIORAZIONE DEL CREDITO PER FORMAZIONE 4.0: IL NUOVO DECRETO ATTUATIVO

Il credito di imposta per la formazione 4.0 è un ottimo strumento per le imprese che intendono investire nella formazione esterna, qualificata e certificata, per i propri dipendenti.

Sul punto, il c.d. Decreto Aiuti, ossia il D.L. 50/22, all'art. 22 ha disposto infatti una serie di maggiorazioni dell'aliquota dell'agevolazione in questione (in realtà già prevista dalla legge di bilancio 2018 e annualmente prorogata) al raggiungimento di una serie di obiettivi da parte dell'impresa. In particolare, l'aliquota corrispondente al credito di imposta passa dal 50% al 70% per le piccole imprese, dal 40% al 50% per le medie imprese mentre per le grandi imprese resta invariata al 30%.

Lo scopo è naturalmente rendere maggiormente più efficace il processo di transizione e trasformazione digitale e tecnologica delle piccole e medie imprese, rendendole più competitive sul mercato grazie alla creazione e allo sviluppo di nuove competenze dei dipendenti nel campo delle nuove tecnologie 4.0.

Occorre ricordare che il Decreto Aiuti aveva demandato a un decreto attuativo del ministero competente non solo l'identificazione dei nuovi criteri di spettanza della maggiorazione, ma anche dei soggetti legittimati ad erogare la formazione 4.0 e le modalità di certificazione delle competenze acquisite dai soggetti fruitori. L'effettiva operatività, tuttavia, dipenderà da un successivo decreto direttoriale del Mise in via di emanazione entro la fine di luglio.

Nel dettaglio, la maggiorazione del credito di imposta spetta per le spese sostenute in relazione a progetti avviati dopo il 18 maggio 2022 a condizione che le attività di formazione siano erogate esclusivamente dai seguenti soggetti qualificati esterni all'azienda:

- soggetti accreditati presso la Regione o Provincia autonoma dove l'azienda ha sede legale e operativa;
- università pubbliche o private;
- soggetti accreditati presso i fondi interprofessionali;
- soggetti in possesso di certificazione di qualità EA-37;
- Istituti tecnici superiori;
- Centri di competenza ad alta specializzazione;
- European Digital Innovation Hubs.

Per quanto concerne, invece, il requisito di verifica delle competenze acquisite o consolidate, il nuovo decreto attuativo del 1° luglio prevede un sistema a doppio accertamento: quello iniziale (attraverso un questionario di verifica standardizzato indirizzato a ciascun dipendente ed effettuato su apposita piattaforma online) e quello finale (mediante l'erogazione di un test – le cui modalità di svolgimento saranno previste dal successivo decreto direttoriale mise – e il rilascio di un attestato).

Sono stati previsti, infine, anche una serie di ulteriori vincoli di durata e contenuto alle attività formative. In particolare, sarà il formatore a definire discrezionalmente il contenuto e la durata della formazione di base,

la quale sarà specifica in base al livello di competenze accertato in fase iniziale e funzionale rispetto alle esigenze delle imprese. La durata, inoltre, non potrà comunque essere inferiore a 24 ore.

Le attività potranno essere svolte anche in modalità e-learning, a condizione che vi sia la possibilità di un controllo effettivo e continuativo della partecipazione del personale dipendente, oltre che dei risultati raggiunti.

ESTENSIONE REGIME IMPATRIATI: COME COMPORTARSI IN CASO DI MANCATO ESERCIZIO DELL'OPZIONE

Con l'interpello n. 372/2022, l'Agenzia delle Entrate ha illustrato le conseguenze derivanti dal mancato esercizio dell'opzione per l'estensione di un ulteriore quinquennio dell'agevolazione del regime degli impatriati nei termini indicati dal Provvedimento n. 60353.

Nel caso oggetto di interpello, l'istante, dopo essere stato residente all'estero e regolarmente iscritto all'AIRE, era rientrato in Italia usufruendo del regime speciale per gli impatriati sino al periodo d'imposta 2020. Pur essendo dal 2021 proprietario di un'abitazione ed avendo tre figli minorenni non aveva presentato nei termini la richiesta di proroga al datore di lavoro, né aveva rispettato la data di versamento del 5% o del 10% del reddito.

Essendo il termine finale per l'esercizio dell'opzione riportato esclusivamente dal Provvedimento n. 60353 del Direttore dell'Agenzia delle Entrate, quindi da un atto di natura squisitamente amministrativa, senza essere richiamato nel comma 2-bis dell'articolo 5 del decreto legge n. 34 del 2019 o in un atto avente forza di legge che possa stabilire decadenze e preclusioni (cfr. art. 152 c.p.c.), l'istante riteneva di potersi accedere procedendo al pagamento di quanto dovuto con l'istituto del ravvedimento operoso secondo le modalità stabilite.

Nell'ambito della possibilità di estendere il periodo dell'agevolazione, l'Agenzia delle Entrate ha ricostruito l'excursum normativo in materia. Il comma 3-bis del DLgs. n. 147/2015 (cd. Decreto Internazionalizzazione), prevedeva che le disposizioni relative al regime speciale per lavoratori impatriati possono applicarsi per ulteriori cinque periodi di imposta ai lavoratori con almeno un figlio minorenne o a carico o che diventino proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti. Se la circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020 aveva precisato che tale disposizione introduceva un'estensione temporale del beneficio fiscale ad ulteriori cinque periodi di imposta, l'articolo 1, comma 50, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021) aveva inserito il comma 2-bis dell'articolo 5 del Decreto Crescita a decorrere dal 1° gennaio 2021, ai sensi del quale coloro che avessero trasferito la residenza in Italia prima del 30 aprile 2019 potessero optare per il "rinnovo" dell'agevolazione previo versamento di un importo pari al 10 ovvero al 5 per cento dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo agevolabili prodotti in Italia relativi al periodo d'imposta precedente, secondo le condizioni indicate alle lettere a) e b).

Il Provvedimento n. 60353 del Direttore dell'Agenzia delle Entrate del 3 marzo 2021 dispone, al punto 1, che l'opzione possa essere esercitata mediante il versamento degli importi tramite modello F24, senza la possibilità di avvalersi della compensazione, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo quinquennio di fruizione dell'agevolazione o entro il 31 agosto 2021 per i soggetti che terminavano il primo periodo il 31 dicembre 2020. Il punto 2 prevede, inoltre, che i lavoratori dipendenti presentino una richiesta scritta al datore di lavoro nei suddetti termini, indicando gli estremi del versamento.

Il datore di lavoro opererà le ritenute sul 50 per cento o limitatamente al 10 per cento delle somme e dei valori imponibili di cui all'articolo 51 del TUIR, nel caso di lavoratori che, al momento dell'opzione, abbiano comunicato di essere in possesso dei requisiti e di soddisfare le condizioni per l'applicazione delle rispettive misure di detassazione del reddito di lavoro dipendente e assimilati.

Dal momento che l'estensione per un ulteriore quinquennio del regime speciale sia subordinata all'esercizio dell'opzione previo versamento degli importi dovuti entro il termine indicato, nel caso di specie l'Agenzia ha ritenuto che l'istante non possa accedervi avendo oltrepassato la scadenza del 30 agosto 2021.

REGIME IMPATRIATI: APPROFONDIMENTI SULLA PROROGA DEL REGIME

L' Agenzia delle Entrate, con l'interpello n. 371/2022 ha approfondito la questione inerente all'esercizio dell'opzione per la proroga del regime previsto per i lavoratori "impatriati" ex articolo 5, comma 2-bis, del decreto-legge n. 34 del 30 aprile 2019.

Nel caso in esame, l'istante, avendo aderito nel 2016 al regime di cui all'articolo 16 del Decreto Legislativo n. 147/2015, aveva beneficiato al suo rientro in Italia dell'abbattimento della base imponibile sulle retribuzioni percepite nella misura del 30% nel primo anno e del 50% per gli anni successivi, sino al 2020. Tuttavia, essendo in possesso dei requisiti per l'esercizio del "rinnovo" (acquisto di un appartamento con atto notarile successivamente al suo rientro, trasferimento della residenza in Italia e genitore di tre figli minorenni), l'istante reputava di potersi accedere versando un importo pari al 5 per cento dei redditi di lavoro dipendente percepiti nell'ultimo periodo di imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione.

Inoltre, reputando "il termine dei 180 giorni dalla data di pubblicazione del provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate" un termine ordinatorio e non perentorio per poter usufruire del rinnovo, l'istante considerava possibile esercitarlo anche versando la somma dovuta successivamente al 31 agosto 2021 avvalendosi dell'istituto del ravvedimento operoso.

Richiamando il comma 3-bis dell'articolo 16 del D.lgs. n. 147/2015, l'Agenzia ha chiarito che, ai lavoratori che abbiano almeno tre figli minorenni o a carico, i redditi di cui al comma 1 (da lavoro dipendente, assimilati a quelli di lavoro dipendente e autonomo prodotti in Italia da impatriati), concorrono alla formazione del reddito complessivo negli ulteriori cinque periodi d'imposta limitatamente al 10 per cento del loro ammontare. Inoltre, a coloro che trasferiscono la residenza fiscale nel territorio dello Stato dal 30 aprile 2019, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto Crescita, è concessa un'estensione temporale del beneficio fiscale ad ulteriori cinque periodi d'imposta, con tassazione nella misura del 50 per cento del reddito imponibile.

Il Provvedimento direttoriale dell'Agenzia delle Entrate n. 60353 del 3 marzo 2021 ha definito le modalità per esercitare l'opzione dell'estensione del regime e, nel rispetto dell'articolo 1, comma 50, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, l'ha subordinata al versamento in un'unica soluzione mediante modello F24 di un importo pari al:

- 10% dei redditi di cui al comma 1 del D.lgs. n. 147/2015, se al momento di esercizio della stessa il lavoratore abbia almeno un figlio minorenne o sia diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale acquistata dopo il trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti;
- 5% dei redditi nel caso in cui il lavoratore, al momento dell'opzione, abbia almeno tre figli minorenni, anche in affidato preadottivo, e sia diventato proprietario di almeno un'abitazione residenziale nel nostro Paese, dopo il trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti, o ne diventi proprietario entro 18 mesi dall'effettuazione del versamento.

Al punto 1, il Provvedimento specifica inoltre che non sarà possibile effettuare il versamento avvalendosi della compensazione prevista dall'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241 e che dovranno essere utilizzati i codici tributo "1860" - "Importo dovuto (10 per cento) – e "1861" - "Importo dovuto (5 per cento).

Il successivo punto 2, invece, subordina la fruizione dell'opzione per i lavoratori dipendenti alla presentazione di una richiesta scritta nel termine del 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo quinquennio di fruizione dell'agevolazione e, per i lavoratori per cui tale periodo si è concluso il 31 dicembre 2020, entro 180 giorni dalla data di pubblicazione del Provvedimento (quindi entro il 30 agosto 2021), indicando gli estremi del versamento di cui sopra.

Tanto premesso, considerato che, ai sensi del citato comma 2-bis dell'articolo 5 del decreto Crescita, l'estensione per un ulteriore quinquennio del regime speciale è subordinato all'esercizio dell'opzione previo versamento degli importi dovuti entro il termine indicato, si ritiene che il mancato adempimento precluda l'applicazione del beneficio in commento, non essendo ammesso il ricorso all'istituto del ravvedimento operoso. Pertanto, nel caso di specie l'istante, non avendo effettuato il versamento di quanto dovuto entro il 30 agosto 2021, non potrà beneficiare dell'estensione del predetto regime per un ulteriore quinquennio.

FOCUS

CASSAZIONE: SE L'IMPEGNO ALL'ASSUNZIONE NON È NOMINATIVO SPETTA AL DIPENDENTE DIMOSTRARE IL POSSESSO DEI REQUISITI

La Corte di Cassazione, nella sentenza n. 21450 del 6 luglio 2022, ha statuito che, in caso di cessazione dell'attività di impresa con relativo impegno dell'impresa subentrante di assumere solo alcuni dei lavoratori in mobilità aventi specifici requisiti, grava sul dipendente l'onere di dimostrare che i criteri di selezione, se correttamente interpretati, avrebbero dovuto far ricadere la scelta sulla sua persona.

Il dipendente di una compagnia aerea, a seguito della cessazione dell'attività della società, veniva posto in mobilità. Una seconda società si impegnava, tramite accordo sindacale, a riassumere parte del personale in base alle qualifiche dei dipendenti ed a specifiche esigenze organizzative. Constatando l'assunzione di colleghi meno qualificati, il dipendente citava in giudizio la seconda impresa affinché venisse assunto o gli fossero riconosciute le retribuzioni maturate. Unanimi furono le decisioni del tribunale e della corte d'appello nelle quali i giudici, riscontrata la mancanza nell'accordo dell'individuazione di specifici lavoratori da riassumere, rigettavano le doglianze del lavoratore ritenendo che fosse suo onere dimostrare il possesso dei requisiti.

Avverso tale sentenza il lavoratore proponeva ricorso per Cassazione con dieci motivi. Con i primi due motivi deduceva la violazione di norme procedurali, avendo la Corte ommesso di pronunciarsi sulla domanda volta all'accertamento del diritto all'assunzione e alla condanna della società al pagamento delle retribuzioni non percepite dalle date suddette. Entrambi i motivi venivano ritenuti inammissibili per vizi di allegazione e contenuto, mancando il ricorrente di specificare i punti della sentenza in cui i giudici avevano errato.

Con i motivi dal terzo al quinto, il ricorrente censurava la sentenza d'appello nella parte in cui i giudici hanno ritenuto non rilevanti i principi di diritto in tema di inadempimento contrattuale, in quanto applicabili al contratto a favore di terzo solo nell'ipotesi in cui non vi fosse alcuna incertezza nell'identificazione del soggetto in favore del quale la prestazione deve essere eseguita. Nel caso in esame, l'individuazione del beneficiario non era contenuta nell'accordo sindacale e doveva avvenire previo espletamento di una procedura selettiva, con la conseguenza che il lavoratore era onerato di dimostrare non solo l'esistenza dell'accordo, ma anche il possesso dei requisiti.

Sebbene il lavoratore avesse sostenuto di avere, sin dal ricorso introduttivo di primo grado, dedotto e documentato il possesso di tutti i necessari requisiti a sostegno del diritto di essere assunto alle dipendenze della nuova società, rispetto ad altri colleghi, i giudici della Corte rigettavano tutte le pretese. Secondo gli Ermellini, la sentenza d'appello si era conformata all'attuale giurisprudenza secondo cui "l'accordo, avente ad oggetto la ricollocazione del personale interessato dalla cessazione dell'attività di una delle due imprese e contenente l'impegno della subentrante ad assumere alle sue dipendenze una determinata percentuale dei dipendenti messi in mobilità, va qualificato contratto a favore di terzi, che fa sorgere in capo ai beneficiari, se individuati o individuabili, un diritto da opporre alla impresa promittente. Da detta qualificazione discende che, qualora l'accordo non indichi nominativamente i dipendenti da assumere ma si limiti a stabilire i criteri per la individuazione dei lavoratori che dovranno transitare alle dipendenze dell'imprenditore subentrante, il titolo della pretesa che il singolo lavoratore fa valere nei confronti di quest'ultimo non è costituito solo

dall'accordo collettivo, ma anche dal possesso dei requisiti stabiliti dalle parti contraenti per la individuazione dei terzi beneficiari. È quindi onere del lavoratore che agisca in giudizio per rivendicare il diritto all'assunzione, dimostrare che sulla base dei criteri indicati nell'accordo la scelta doveva ricadere sulla sua persona”.

Con i successivi motivi, il dipendente lamentava come i giudici di appello non avessero considerato che l'accordo sindacale prevedesse il possesso dell'abilitazione alla condotta degli aeromobili operativi solo come uno dei criteri; in mancanza dell'abilitazione sarebbero state applicati, in via residuale e a parità delle altre condizioni, i successivi criteri della localizzazione, della anzianità aziendale e dei carichi familiari. Secondo il ricorrente, i giudici avevano erroneamente interpretato l'accordo sui criteri di scelta non avendo tenuto conto del dato letterale, in particolare del punto C intitolato "priorità applicativa", secondo cui i criteri di selezione professionali dovevano essere applicati nell'ordine di elencazione. Anche tale motivo veniva ritenuto inammissibile in quanto i rilievi mossi non avevano alcuna correlazione con la ratio decidendi della sentenza impugnata nella quale, anzi, veniva accertato il mancato assolvimento da parte del ricorrente dell'onere di dimostrare il possesso dei requisiti richiesti dall'accordo, fondante il diritto all'assunzione.

Ritenuti inammissibili, infine, anche gli ultimi due motivi per irregolarità procedurali, la Suprema Corte rigettava il ricorso e condannava il dipendente alla refusione delle spese procedurali.

IL QUESITO DEL MESE

CODICE CONTRATTO



Richiesta:

In merito al codice contratto CNEL che deve essere inserito nelle denunce Uniemens a partire dalla competenza del mese di febbraio 2022, abbiamo un dubbio circa il codice da inserire per un contratto che in precedenza non era presente nel foglio "Mappatura Contratti INPS_CNEL", mentre risulta presente nell'elenco dei codici contratto foglio "Elenco contratti CNEL".

Per questo motivo lo abbiamo inserito in denuncia Uniemens con il codice CDIV così come inserivamo il codice CD con le vecchie regole.

È corretta tale impostazione o va comunque inserito il codice risultante nel foglio "Elenco contratti CNEL"?



Risposta:

Se non si trova la corrispondenza nella mappatura significa che INPS non aveva codificato tale contratto.

Se già esiste il codice CNEL non si può utilizzare CDIV che identifica proprio i casi di non codifica da parte del CNEL ma si dovrà utilizzare il codice presente nel foglio "Elenco contratti CNEL".

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.