

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 33\_2022 DEL 30 AGOSTO 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](mailto:info@datamanagement.it)*

powered by **STUDIO  
TRIBUTARIO  
CORINALDESI**

## Indice Argomenti

<b>ADEMPIMENTI</b> .....	<b>2</b>
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di luglio 2022 .....	2
<b>SCADENZARIO AGOSTO 2022</b> .....	<b>3</b>
31 AGOSTO: CONTRIBUTI FASI.....	3
31 AGOSTO: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	3
31 AGOSTO: DENUNCIA UNIEMENS .....	3
<b>SCADENZARIO SETTEMBRE 2022</b> .....	<b>4</b>
16 SETTEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI.....	4
30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	4
30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	4
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>5</b>
AGOSTO 2022.....	5
SETTEMBRE 2022 .....	5
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>6</b>
CIGO CON CAUSALE “EVENTI METEO – TEMPERATURE ELEVATE”: LE ISTRUZIONI OPERATIVE.....	6
INDENNITÀ PER LE SPESE DI VIAGGIO, I DUBBI SULL’IMPONIBILITÀ’ .....	8
CASSAZIONE, IL MANCATO DEPOSITO DELLA RICEVUTA DI SPEDIZIONE NON INVALIDA IL RICORSO .....	10
CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI: ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE .....	12
EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE: AL VIA IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA UE ...	13
RIDUZIONE DEL TASSO MEDIO PER PREVENZIONE ANNO 2023. NUOVO MODELLO OT23 2023 E GUIDA ALLA COMPILAZIONE .....	15
ISEE PRECOMPILATO: AL VIA ALL’ACCESSO TRAMITE SPID .....	17
<b>FOCUS</b> .....	<b>18</b>
CASSAZIONE, IL LICENZIAMENTO PRIMA DEL TERMINE DEL PERIODO DI COMPORTO È NULLO .....	18
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>20</b>
CONTRIBUZIONE INAIL MEMBRO CDA .....	20

**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 luglio 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 luglio 2022 al 14 agosto 2022, è pari a 5,182910.

### 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	5,182910
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

## SCADENZARIO AGOSTO 2022

### 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

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 AGOSTO: 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.

## SCADENZARIO SETTEMBRE 2022

### 16 SETTEMBRE: 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.

### 30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

### 30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS

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

## 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.

### SETTEMBRE 2022

Per il mese di Settembre non sono previste festività.

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### CIGO CON CAUSALE “EVENTI METEO – TEMPERATURE ELEVATE”: LE ISTRUZIONI OPERATIVE

Con il messaggio del 28 luglio 2022, n. 2999, l’INPS ha riepilogato le principali istruzioni operative per la corretta gestione delle richieste di CIGO con causale "eventi meteo", per le quali l’evento meteo sfavorevole è riferito alle temperature elevate.

Con tale messaggio, l’Istituto è entrato nel merito del riconoscimento degli ammortizzatori sociali nei casi di sospensione dell’attività a causa delle criticità determinate dall’eccezionale ondata di calore che stava interessando tutto il territorio nazionale, fornendo le istruzioni per la presentazione della domanda ed elencando la documentazione da allegare.

In particolare, secondo le indicazioni dell’INPS, la causale “eventi meteo” è invocabile dal datore di lavoro anche in caso di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa nei casi in cui la temperatura superi i 35 gradi centigradi.

Tuttavia, anche temperature inferiori possono determinare l’accoglimento della domanda di cassa integrazione ordinaria laddove si consideri non solo la valutazione effettiva della temperatura, così come rilevata dai bollettini meteo, ma anche quella c.d. “percepita”, generalmente più elevata di quella reale.

Tale situazione si determina, infatti, nelle giornate in cui si registra un elevato tasso di umidità che concorre significativamente a determinare una temperatura “percepita” superiore a quella reale. Pertanto, la valutazione della temperatura rilevata nei bollettini meteo deve tenere conto di tale parametro, proprio in virtù del fatto che in base alla combinazione dei due valori (temperatura e tasso di umidità) è possibile ritenere che la percepita sia maggiore di quella effettivamente rilevata.

Il livello della temperatura può incidere notevolmente sul regolare svolgimento di determinate lavorazioni, quali ad esempio:

- la stesura del manto stradale;
- il rifacimento di facciate e tetti di costruzioni;
- le lavorazioni all’aperto che richiedono indumenti di protezione;
- l’utilizzo di materiali o macchinari particolarmente sensibili al forte calore;
- qualsiasi attività svolta al chiuso i cui lavoratori non possono beneficiare di sistemi di ventilazione o di raffreddamento per circostanze imprevedibili e non imputabili al datore di lavoro.

Sotto il profilo operativo, dunque, il datore di lavoro, nella domanda di CIGO e nella relazione tecnica, deve indicare le giornate di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa e specificare il tipo di lavorazione in atto nelle giornate medesime, oltre che le cause riconducibili all’eccessivo calore che hanno determinato detta sospensione o riduzione.

L’Istituto ribadisce, inoltre, che la cassa integrazione ordinaria è riconoscibile in tutti i casi in cui il datore di lavoro, su indicazione del responsabile della sicurezza dell’azienda, dispone la sospensione o la riduzione delle lavorazioni laddove sussistano rischi o pericoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori, sempre atteso

che le cause che abbiano determinato detta sospensione/riduzione non siano imputabili al datore di lavoro o agli stessi lavoratori.

Pertanto, anche nel caso in cui le sospensioni/riduzioni siano disposte dal datore di lavoro su indicazione del responsabile della sicurezza per cause riconducibili alle temperature eccessive rilevate sul luogo di lavoro, l'Inps potrà accettare la richiesta di integrazione salariale.

Ad ogni modo, se il datore di lavoro non ha allegato alla domanda l'attestazione del responsabile della sicurezza dell'azienda, la stessa potrà essere richiesta mediante l'attivazione di un supplemento di istruttoria, mentre non è necessaria alcuna acquisizione se il datore di lavoro autocertifica il possesso dell'attestazione nella relazione tecnica allegata in sede di domanda.



## INDENNITA' PER LE SPESE DI VIAGGIO, I DUBBI SULL'IMPONIBILITA'

**A**ccade di consueto che il lavoratore sia costretto a raggiungere i clienti dell'impresa datrice con i propri mezzi, e che il datore di lavoro gli riconosca un'indennità a titolo di rimborso spese. Tuttavia, nella giurisprudenza e in ambito fiscale, esistono pareri contrastanti circa l'assoggettamento di tali somme ad imposizione o meno.

Su tale questione si è dibattuto nell'ordinanza di Cassazione n. 23634, depositata lo scorso 28 luglio, in cui ad un medico specialista ambulatoriale veniva riconosciuta un'indennità da parte dell'ASL per le spese di viaggio sostenute per raggiungere i vari distretti sanitari partendo dalla propria residenza, fattispecie disciplinata dall'art. 46 del contratto collettivo dei medici ambulatoriali.

Nel caso di specie, il datore di lavoro aveva deciso di rimborsare le spese di viaggio casa-lavoro, assoggettandole prudenzialmente a imposizione. Il dipendente, in sede di dichiarazione dei redditi, richiedeva il rimborso delle maggiori imposte trattenute e, ricevuto il diniego da parte dell'Agenzia delle Entrate, adiva le vie legali.

Giunta la diatriba in Cassazione, gli Ermellini rilevavano che, qualora l'importo corrisposto al lavoratore costituisca un mero rimborso delle spese, parametrato al chilometraggio e non corrisposto in misura forfetaria, questo non doveva essere tassato in quanto avente natura risarcitoria e non retributiva. Tale decisione si pone in continuità a precedenti indirizzi giurisprudenziali (sentenze di Cassazione n. 40860/2021 e n. 6793/2015), secondo cui il rimborso chilometrico basato sulle tariffe ACI è esente, mentre ogni eventuale somma aggiuntiva, invece, ha natura retributiva.

Diverso è l'orientamento dell'Agenzia delle Entrate la quale, nella circolare n. 106 del 21 dicembre 2015, sostiene che debbano essere assoggettati a tassazione anche i rimborsi chilometrici parametrati alle tabelle Aci. Secondo il nostro ordinamento, infatti, l'art. 51 comma 5 del TUIR prevede l'imponibilità per le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale. Tuttavia, nulla viene previsto relativamente ai rimborsi spese per il tragitto casa-lavoro, per i quali dovrebbero valere le regole generali.

Per la Suprema Corte, però, sebbene non siano espressamente disciplinate dal TUIR, tali fattispecie di rimborsi non possono essere assoggettate a tassazione in analogia con altre tipologie di indennità. Infatti, l'indennità di trasferta forfetaria non può generare reddito imponibile in quanto risponde ad una "finalità di ristoro patrimoniale per il maggior disagio connesso al prestare le proprie energie lavorative al di fuori dell'abituale (e consensualmente convenuta) sede di lavoro rimanendo ben distinta dalle spese di viaggio che sono gli importi spesi per raggiungere il luogo dove eseguire la prestazione, in deroga all'abituale sede". E' però necessario che l'indennità sia contenuta all'interno di determinati valori prefissati in sede normativa o di organizzazione generale per non conservare la propria "natura", evitando possibili elusioni di legge mascherando, in realtà, retribuzione aggiuntiva.

Per tali motivi, sia i rimborsi spese per trasferta (spostamento dalla sede di lavoro ad altro luogo) che quelli per il tragitto casa-lavoro (spostamento dalla residenza del lavoratore al luogo di lavoro) non sono imponibili, avendo natura meramente risarcitoria. E' preferibile, però, che i rimborsi vengano quantificati non forfetariamente, ma con specifica parametrizzazione rispetto al chilometraggio effettivamente percorso e al costo del carburante, servendosi delle tariffe ACI. Lo stesso principio vale anche nel caso in cui il rimborso sia

relativo ad un diverso tipo di viaggio analiticamente documentabile, come ad esempio le spese sostenute dal lavoratore per taxi, biglietti del treno o altro.

## CASSAZIONE, IL MANCATO DEPOSITO DELLA RICEVUTA DI SPEDIZIONE NON INVALIDA IL RICORSO

**C**on la sentenza n. 23550 dello scorso 27 luglio 2022, la Corte di Cassazione ha statuito che non costituisce motivo d'inammissibilità dell'appello la circostanza per cui l'appellante, al momento della costituzione (che deve avvenire entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della raccomandata da parte del destinatario), deposita l'avviso di ricevimento del plico e non la ricevuta di spedizione, a patto che nell'avviso di ricevimento medesimo, la data di spedizione sia asseverata dall'ufficio postale.

Nel corso del 2010, il dipendente di una società aveva richiesto all'amministrazione finanziaria il rimborso della somma di € 127.915,11, trattenuta dall'azienda datrice sul reddito di sua spettanza per l'anno 2006. Il lavoratore, infatti, aveva provveduto alla rivalutazione di stock-option, versando l'imposta sostitutiva, mentre il 15 dicembre 2006, aveva esercitato l'opzione sulle azioni, vendendole contestualmente ad un prezzo pari al loro valore al momento di esercizio del diritto di opzione. Il datore di lavoro, quale sostituto d'imposta, assoggettava a ritenuta la differenza fra tale corrispettivo e il valore iniziale. Tuttavia, a parere del lavoratore, si sarebbe dovuto applicare il regime agevolato ex art. 51, comma 2, lett. g-bis) del TUIR nel testo vigente al momento dell'attribuzione dei diritti di opzione, anziché nel testo successivamente modificato dal D.L. 3 ottobre 2006, n. 262, convertito con modificazioni nella L. n. 286 del 2006, applicato nella specie dal sostituto d'imposta. Pertanto, a tal fine il contribuente richiedeva al fisco il rimborso dall'imposta corrispondente alla differenza fra l'Irpef versata e l'imposta sostitutiva del 12,50% sulla plusvalenza.

Il silenzio-rifiuto dell'amministrazione veniva impugnato dal lavoratore presso la Commissione Tributaria competente, ottenendo il parere favorevole dei giudici. Questi ultimi, infatti, ritenevano che la plusvalenza andasse tassata come reddito da lavoro dipendente e che la rivalutazione operata nel 2005 andasse riconosciuta nella base imponibile. In fase di ricorso in appello, tuttavia, l'Agenzia delle Entrate ometteva di depositare una copia della ricevuta di spedizione del ricorso in appello, ma per la Commissione Regionale tale mancanza non pregiudicava l'ammissibilità dell'appello. Infatti, secondo i giudici era sufficiente l'allegazione dell'avviso di ricevimento in quanto idoneo ad attestare la tempestività della costituzione dell'appellante. Il ricorso dell'Agenzia, però, veniva comunque rigettato in quanto la plusvalenza sulle azioni (rispetto al valore acquisito nel 2004 e rivalutato nel 2005) si era realizzata al momento della cessione delle stesse, il 15 dicembre 2006, e quindi nella vigenza del D.L. n. 262/2006.

Il Fisco, pertanto, impugnava la sentenza d'appello con ricorso per cassazione con un unico motivo. Il lavoratore, invece, presentava un ricorso incidentale con cui corroborava l'accusa all'Agenzia delle Entrate di non aver allegato la ricevuta di spedizione del plico. Tale motivo veniva esaminato in via preliminare ed accolto.

A tale specifico riguardo, in una precedente sentenza la Corte di Cassazione aveva affermato che non costituisce motivo d'inammissibilità dell'appello il fatto che l'appellante, al momento della costituzione (che deve avvenire entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della raccomandata da parte del destinatario), deposita l'avviso di ricevimento del plico e non la ricevuta di spedizione. E' tuttavia necessario che, nell'avviso di ricevimento medesimo, la data di spedizione sia asseverata dall'ufficio postale con stampigliatura meccanografica ovvero con proprio timbro datario, poiché solo in tal caso l'avviso di ricevimento è idoneo ad assolvere la medesima funzione probatoria che la legge assegna alla ricevuta di spedizione.

Nella stessa sentenza veniva precisato che, in mancanza di tale condizione, la mera scritturazione manuale o comunemente dattilografica della data di spedizione sull'avviso di ricevimento, in sé non idonea a dimostrare la tempestività della notifica, può essere tenuta in considerazione unicamente se la ricezione del plico sia certificata dall'agente postale come avvenuta entro il termine di decadenza per l'impugnazione della sentenza.

Tuttavia, nel caso di specie l'avviso di ricevimento non recava alcuna asseverazione da parte dell'Ufficio, ma unicamente l'apposizione manuale della data di ricezione, il 28 settembre 2011. Tale data era successiva alla scadenza del termine "lungo" stabilito per l'impugnazione della sentenza di primo grado, scaduto due giorni prima e pertanto, ritenuto inammissibile il ricorso in appello da parte dell'Agenzia delle Entrate, gli Ermellini dichiaravano il passaggio in giudicato della sentenza della prima Commissione Tributaria adita, compensando integralmente le spese del giudizio.

## CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI: ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE

Con l'obiettivo di adeguare il nostro ordinamento agli standard europei, il D.Lgs. n. 104 del 27 giugno 2022, recepisce la citata direttiva europea UE 2019/1152 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea e introduce nuovi obblighi informativi per i datori di lavoro al momento della stipula del contratto. Si tratta di dati ed informazioni che dovranno essere tenuti aggiornati e che riguarderanno tutti i lavoratori: informazioni complesse e articolate, che se non tenute correttamente potrebbero portare a pesanti sanzioni dirette e indirette.

L'ambito di applicazione della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro si estende a tipologie diverse di lavoratori interessati e investe, al contempo, tutta una serie di forme di rapporto di lavoro attualmente in essere nel nostro ordinamento:

- i contratti di lavoro subordinato, anche agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- i contratti di lavoro somministrato;
- i contratti di lavoro intermittente;
- i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- i contratti di prestazione occasionale;
- i rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e quelli degli enti pubblici economici;
- i lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- i lavoratori domestici.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione del decreto soltanto i rapporti di lavoro autonomo (purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa), i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in quattro settimane consecutive, i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa familiare, i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero nonché alcuni rapporti di lavoro particolari del personale in regime di diritto pubblico (ad esempio magistrati o forze di polizia).

Nello specifico, il decreto stabilisce le informazioni minime da formalizzare nel contratto di lavoro e da comunicare al lavoratore mediante consegna di copia del contratto o della comunicazione di instaurazione del rapporto. Il decreto prevede, altresì, quali debbano essere le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro in materia di: periodo di prova, cumulo di impieghi, prevedibilità minima del lavoro, possibilità per il lavoratore con un'anzianità di almeno sei mesi di chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili e la garanzia che la formazione obbligatoria sia gratuita e considerata orario di lavoro.

Infine, sono stabilite misure di tutela in caso di violazione degli obblighi sanciti dal decreto, il ricorso all'autorità giudiziaria e amministrativa nonché la protezione del lavoratore da trattamento e conseguenze sfavorevoli e contro il licenziamento o il recesso del committente per aver invocato l'applicazione del decreto.

## EQUILIBRIO TRA ATTIVITA' PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE: AL VIA IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA UE

Con il decreto legislativo n. 105 del 30/06/2022 è stata recepita la direttiva UE 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Tra le principali modifiche al decreto legislativo n. 151/2001, vi è il rafforzamento del "congedo di paternità", inteso come astensione dal lavoro in alternativa al congedo di maternità, secondo il quale il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi ed è fruibile dal padre, anche se adottivo o affidatario, durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica al datore di lavoro, in forma scritta o utilizzando il sistema informativo aziendale, i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Il trattamento economico disciplinato dall'articolo 29 prevede un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione, mentre il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25. Ai sensi dell'articolo 31 il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle certificazioni di parità di genere.

Il comma 1 dell'articolo 34 ha previsto che, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta, per tre mesi, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione o, in alternativa, un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi (nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi). Al comma 5 è stato specificato che i periodi di congedo parentale saranno computati nell'anzianità di servizio e non comporteranno riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Tra le modifiche apportate alla Legge n. 104/1992 il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 e chi intende agire in giudizio può promuovere il tentativo di conciliazione. Il comma 2 dell'art. 33 ha statuito che i genitori di minore con disabilità in situazione di gravità accertata possano chiedere di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, mentre il comma 3 ha previsto la fruizione di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno.

Con riferimento all'art. 8 della Legge n. 81/2017, entro i primi dodici anni di vita del bambino i genitori hanno diritto alternativamente ad ulteriori tre mesi di congedo ed il rifiuto od opposizione prevede le medesime sanzioni di cui sopra. Il comma 3-bis dell'art. 18 ha previsto che i datori che stipulano accordi per l'esecuzione

della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. Inoltre, il dipendente non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Sono stati inoltre introdotti interventi per la promozione delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza di cui all'art. 7 della Legge n. 53/2000, tra cui l'attivazione di specifici servizi digitali da parte dell'INPS per l'informazione e l'accesso ai congedi e ai permessi disponibili per i lavoratori con responsabilità di cura. Inoltre bisognerà assicurare che le Aziende sanitarie locali ed ospedaliere forniscano informazioni complete in merito all'esistenza e alle modalità di fruizione degli stessi.

Pertanto, ai sensi dell'art. 8, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) presenterà annualmente una relazione concernente la fruizione degli istituti per consentirne il monitoraggio e la valutazione, con particolare riguardo agli impatti sulla parità di genere nel mercato del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di vita e della condivisione dei carichi di cura.

## RIDUZIONE DEL TASSO MEDIO PER PREVENZIONE ANNO 2023. NUOVO MODELLO OT23 2023 E GUIDA ALLA COMPILAZIONE

**L'**Inail, con la nota del 1° agosto 2022 n. 7507, ha reso noto che è in corso di pubblicazione nel sito istituzionale il Modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2023, in relazione agli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2022.

In buona sostanza, occorre evidenziare che tutti gli interventi riproducono in larga parte quelli presenti nel Modello previsto per l'anno 2022. Alcune novità riguardano, però, in particolare:

- l'attribuzione di un punteggio pari a 70 punti per gli interventi A-1.2 e A-1.4, della sezione "prevenzione degli infortuni mortali (non stradali), rispetto al punteggio di 50 previsto nel modello dell'anno precedente;
- la riformulazione dell'intervento A-3.2 della sezione "sicurezza macchine e trattori" che è stato circoscritto all'acquisto o al leasing di macchine che sostituiscono macchine obsolete eliminando, rispetto al 2022, il ricorso al noleggio di macchine sostitutive; inoltre, per evitare che le macchine obsolete sostituite possano essere reimmesse sul mercato, le macchine devono essere rottamate;
- la riformulazione dell'intervento C-4.2 della sezione "prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici", non prevedendo più il noleggio, ma solo l'acquisto o il contratto di leasing di macchine che effettuano fasi operative che comportano la movimentazione manuale dei carichi o la movimentazione di bassi carichi ad alta frequenza;
- la riformulazione dell'intervento B1 prevedendo, in particolare per i veicoli aventi una massa massima superiore a 35 q.li, destinati al trasporto di merci e per i veicoli destinati al trasporto di più di nove persone, che la prova pratica può essere effettuata anche solo con simulatori di guida, senza più prova su strada;
- la riformulazione dell'intervento E17 relativo all'adozione di un sistema di rilevazione dei quasi infortuni per il quale è stato precisato che gli interventi di miglioramento, idonei a impedire il ripetersi degli eventi rilevati, devono essere attuati negli ambienti e sulle attrezzature di lavoro;
- la riformulazione dell'intervento F2, previsto per aziende per le quali non è obbligatoria l'adozione di un defibrillatore, estendendo la validità dei corsi di formazione BLSD sull'utilizzo dell'apparecchio ad un biennio (2021 -2022);
- la modifica dell'intervento F-3 prevedendo l'attuazione di almeno due delle misure di protezione per i dipendenti dal rischio rapine elencate nell'intervento medesimo, quali ad esempio: l'installazione di barriere per impedire il contatto fisico con il lavoratore, l'installazione di sistemi di videosorveglianza e di sistemi di allarme con chiamata alle forze dell'ordine oppure il miglioramento dell'illuminazione artificiale nella struttura e nelle aree annesse (parcheggi, vie di transito).

Al proposito, si ricorda che l'INAIL concede una riduzione del tasso medio di tariffa in favore di tutte quelle aziende che nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda abbiano effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia.



Per accedere alla riduzione, l'azienda deve presentare un'apposita istanza (Modulo per la riduzione del tasso medio per prevenzione), esclusivamente in modalità telematica, attraverso la sezione Servizi Online presente sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it), entro il 28 febbraio 2023.

L'Istituto specifica dettagliatamente gli interventi che sono considerati validi ai fini della concessione del beneficio. Gli interventi migliorativi possono essere realizzati su una o più PAT dell'azienda e ad ogni intervento è attribuito un punteggio. Per poter accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa è necessario aver effettuato interventi tali che la somma dei loro punteggi sia pari almeno a 100.

L'Istituto individua per ogni intervento, la documentazione che ritiene probante l'attuazione dello stesso nell'anno precedente quello di presentazione della domanda. È facoltà sia dell'azienda che dell'Istituto fornire o richiedere altra documentazione atta a dimostrare quanto dichiarato nel modulo.

La riduzione è concessa solo dopo l'accertamento dei requisiti di regolarità contributiva del datore di lavoro richiedente.

## ISEE PRECOMPILATO: AL VIA ALL'ACCESSO TRAMITE SPID

**C**on il Provvedimento congiunto tra INPS e Agenzia delle Entrate, lo scorso 1° agosto 2022 è stata semplificata la procedura di accesso alla Dichiarazione ISEE precompilata disciplinata dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dello scorso 9 agosto 2019.

Quest'ultimo prevedeva che potessero accedere alla DSU precompilata tutti i soggetti che ne avessero fatto richiesta direttamente o per il tramite di un CAF delegato, identificandosi mediante un sistema di autenticazione attraverso le credenziali dispositive rilasciate dall'INPS o dall'Agenzia delle Entrate, o tramite SPID, fornendo elementi di riscontro riferiti agli altri componenti maggiorenni del nucleo familiare, tra i quali: l'esposizione del rigo «differenza» nella dichiarazione dei redditi relativa al secondo anno solare precedente quello della richiesta, l'indicazione dell'esistenza di rapporti il cui valore complessivo del patrimonio mobiliare sia inferiore ad euro 10.000,00 o il valore del saldo contabile al 31 dicembre dell'annualità rilevante ai fini dell'ISEE di uno dei depositi e conti correnti bancari e postali.

Nel caso l'accesso alla DSU precompilata fosse avvenuto per il tramite di un CAF delegato, gli elementi di riscontro dovranno essere forniti anche con riferimento al dichiarante ed eventuali omissioni o difformità riscontrate nei dati dichiarati rispetto alle informazioni disponibili negli archivi dell'INPS o dell'anagrafe tributaria saranno indicate in sede di attestazione dell'ISEE.

Il Direttore Generale dell'INPS, di concerto col Direttore dell'Agenzia delle Entrate, visti i decreti precedentemente emanati in materia di DSU, considerata l'opportunità di introdurre meccanismi di semplificazione al fine di incrementare la diffusione del nuovo strumento e ravvisata la necessità di prevedere che i componenti maggiorenni possano esprimere l'autorizzazione alla precompilazione dei propri dati mediante accesso diretto al sistema ISEE precompilato con la propria identità digitale SPID, CIE o CNS, ha emanato il Provvedimento del 1° agosto 2022 contenente alcuni chiarimenti sul tema.

In particolare, ai sensi dell'art. 2, il dichiarante che abbia fatto accesso all'area autenticata INPS, in alternativa all'inserimento degli elementi di riscontro e della autodichiarazione di aver acquisito la delega degli altri componenti maggiorenni del nucleo familiare, può optare per l'accesso diretto al Sistema Informativo dell'ISEE precompilato, al fine di ottenere l'autorizzazione alla precompilazione dei dati da parte di tutti i componenti maggiorenni. L'Agenzia delle Entrate fornirà all'INPS i dati utili per la predisposizione della DSU precompilata e le comunicazioni avverranno sulla base delle specifiche tecniche contenute nell'Allegato A del provvedimento congiunto. L'apposita istanza dovrà essere presentata al Responsabile della protezione dei dati presso l'INPS e, contestualmente, all'Agenzia delle Entrate tramite sportello o posta elettronica.

L'articolo 3 statuisce che il trattamento dei dati personali sarà effettuato da soggetti qualificati quali Titolari ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 del Regolamento UE e sarà osservato il rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza, limitazione della finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza.

I trattamenti dovranno garantire un'adeguata sicurezza delle informazioni, compresa la protezione, mediante l'adozione di misure tecniche e organizzative adeguate, al fine di scongiurare trattamenti non autorizzati o illeciti, la perdita, la distruzione o il danno accidentale e, ai sensi dell'art. 32 del Regolamento UE, garantire un livello di sicurezza parametrato al rischio individuato.

## FOCUS

### CASSAZIONE, IL LICENZIAMENTO PRIMA DEL TERMINE DEL PERIODO DI COMPORTO È NULLO

Il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia od infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comportamento fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, comma 2, del codice civile. E' quanto stabilito dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 23674 del 28 luglio 2022.

Una dipendente dell'Agenzia delle Entrate, a causa di ripetute assenze per malattia, veniva licenziata nell'ultimo giorno del periodo di comportamento. Avverso il provvedimento presentava opposizione la lavoratrice sostenendo che non fosse sufficiente aver consumato il periodo di comportamento, ma era necessario il suo superamento. A tal proposito dichiarava di aver richiesto appositamente richiesto la fruizione delle ferie per evitare il superamento del comportamento, richiesta che le veniva negata senza alcuna giustificazione. La Corte di Appello, in riforma della sentenza di primo grado in cui venivano accolte le doglianze della lavoratrice, rilevava che la ricostruzione degli eventi portava ad escludere che vi fosse stata una volontà dell'interessata di richiedere le ferie prima della consumazione del periodo di comportamento e che pertanto il licenziamento dovesse considerarsi legittimo.

Ricorreva, dunque, per Cassazione la dipendente, con due motivi di ricorso. Con il primo motivo deduceva la violazione e falsa applicazione dell'art. 2110 del codice civile, censurando la decisione dei giudici in quanto, nel ritenere legittimo il licenziamento, non avevano tenuto conto che il recesso fosse stato intimato l'ultimo giorno del comportamento. Con il secondo motivo, invece, contestava violazioni di ordine procedurale.

Il primo motivo veniva ritenuto fondato. Nel caso di specie la dipendente aveva maturato esattamente 548 giorni di assenza esaurendo così il periodo di comportamento. Entrambe le parti pacificamente dichiaravano che l'ultimo giorno del periodo di comportamento della ricorrente era il 22 marzo 2016 e che il licenziamento veniva irrogato nella stessa data, con decorrenza 23 marzo 2016.

Secondo un consolidato indirizzo giurisprudenziale, è nullo il licenziamento intimato solo per il protrarsi delle assenze dal lavoro, ma prima ancora che il periodo di comportamento risulti scaduto. Nella sentenza n. 12568 del 2018, le Sezioni Unite hanno affermato che "muovendo dall'interpretazione, dell'art. 2110, comma 2, cod. civ., accolta fin dalla summenzionata Cass. S.U. n. 2072/80, va evidenziato che il carattere imperativo della norma, in combinata lettura con l'art. 1418 stesso codice, non consente soluzioni diverse. È noto che dottrina e giurisprudenza definiscono l'imperatività delle norme in rapporto all'esigenza di salvaguardare valori morali o sociali o valori propri d'un dato ordinamento giuridico. E il valore della tutela della salute è sicuramente prioritario all'interno dell'ordinamento – atteso che l'art. 32 Cost. lo definisce come «fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività» – così come lo è quello del lavoro (basti pensare, in estrema sintesi, agli artt. 1, comma 1, 4, 35 e ss. Cost.). In questa cornice di riferimento è agevole evidenziare come la salute non possa essere adeguatamente protetta se non all'interno di tempi sicuri entro i quali il lavoratore, ammalatosi o infortunatosi, possa avvalersi delle opportune terapie senza il timore di perdere, nelle more, il proprio posto di lavoro. All'affermazione della nullità del licenziamento in discorso non osta l'aver il vigente testo dell'art. 18 legge n. 300 del 1970 (come novellato ex lege n. 92 del 2012) collocato la violazione dell'art.

2112, comma 2, cod. civ., nel comma 7 anziché nel comma 1 (riservato ad altre ipotesi di nullità previste dalla legge), con conseguente applicazione del regime reintegratorio attenuato anziché pieno”.

Per tali motivi, il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia od infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporto non poteva ritenersi legittimo e pertanto, assorbito anche il secondo motivo, la Suprema Corte accoglieva il ricorso e cassava la sentenza, rinviando il giudizio anche relativamente alle spese del procedimento alla Corte di Appello competente.

## IL QUESITO DEL MESE

### CONTRIBUZIONE INAIL MEMBRO CDA



#### Richiesta:

In data 31/03/2022 è cessato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento dirigenziale dell'amministratore delegato di una società cliente.

In data 01/04/2022 è diventato membro del Consiglio di Amministrazione con conseguente elaborazione di un cedolino da collaboratore per la liquidazione del compenso da consigliere.

Esiste l'obbligo assicurativo Inail con la suddivisione del pagamento dei contributi 2/3 a carico azienda e 1/3 a carico del collaboratore o esistono dei casi di esenzione?



#### Risposta:

La Circolare INAIL 32 dell'11 aprile 2000, ha previsto che: "In attuazione della delega di cui all'art. 55 della Legge n. 144/1999 (comma 1, lettera i), il Decreto Legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 50 del 1° marzo c. a., stabilisce, all'articolo 5, l'estensione dell'assicurazione INAIL ai lavoratori parasubordinati, purché svolgano le attività previste dall'articolo 1 del Testo Unico del 1965, ivi compresa la conduzione personale di veicoli a motore, non in via occasionale e per l'esercizio delle proprie mansioni. Dette disposizioni decorrono dal 16 marzo 2000 ed - in sede di prima applicazione- le denunce di cui all'art. 12 T. U. debbono essere effettuate entro il 15 aprile 2000.

Il menzionato articolo prevede: A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono soggetti all'obbligo assicurativo i lavoratori parasubordinati indicati all'art. 49, comma 2, lettera a) del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni e integrazioni, qualora svolgano le attività previste dall'articolo 1 del testo unico o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti.

Ai fini dell'assicurazione INAIL il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal testo unico. Il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente. Ai fini del calcolo del premio la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti, salvo quanto stabilito dall'articolo 116, comma 3, del testo unico. Il tasso applicabile all'attività svolta dal lavoratore è quello dell'azienda qualora l'attività stessa sia inserita nel ciclo produttivo, in caso contrario, dovrà essere quello dell'attività effettivamente svolta. 5. Ferma restando la decorrenza dell'obbligo assicurativo e del diritto alle prestazioni dalla data di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, i termini per la presentazione delle denunce di cui all'articolo 12 del Testo Unico sono stabiliti in trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

**1.1 SOGGETTI ASSICURATI** I soggetti destinatari della norma in esame, individuati dall'articolo 49, comma 2, lett. a) del Decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986 - recante disposizioni in materia di "Imposta sul reddito delle persone fisiche" - sono i percettori di:

"redditi derivanti dagli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, dalla partecipazione a collegi e commissioni e da altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Si considerano tali i rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o professione esercitata dal contribuente ai sensi del comma 1, che pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita".

Quindi anche in questa casistica bisogna valutare se il consigliere svolga una delle attività previste dall'art. 1, D.P.R. n. 1124/1965 ovvero un'attività tra quelle considerate dalla legge a rischio di infortunio e quindi meritevoli di tutela (in genere si tratta di attività che richiedono l'uso di macchinari) o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti (art. 5, D.Lgs. n. 38/2000). Anche l'uso di un PC prevede l'obbligo assicurativo per il "rischio elettrico".

**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).