

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 37\_2022 DEL 27 SETTEMBRE 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 agosto 2022 .....	2
<b>SCADENZARIO SETTEMBRE 2022</b> .....	<b>3</b>
30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	3
30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIAMENS .....	3
30 SETTEMBRE: RAPPORTO BIENNALE SULLE PARI OPPORTUNITA' .....	3
<b>SCADENZARIO OTTOBRE 2022</b> .....	<b>4</b>
16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI* .....	4
16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE* .....	4
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI .....	5
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA .....	5
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022 .....	5
31 OTTOBRE: CU AUTONOMI .....	5
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	5
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIAMENS .....	5
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>6</b>
SETTEMBRE 2022 .....	6
OTTOBRE 2022 .....	6
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>7</b>
DECRETO NUOVE COMPETENZE: IN ARRIVO LA DELIBERA .....	7
CASSAZIONE, NOVITÀ IN TEMA DI PRESCRIZIONE DEI CREDITI DEI DIPENDENTI .....	9
SE IL LICENZIAMENTO È NULLO, AL DIPENDENTE SPETTA LA REINTEGRA E IL RISARCIMENTO DANNO .....	11
<b>FOCUS</b> .....	<b>13</b>
ESTESO IL REATO DI INDEBITA COMPENSAZIONE, NON PIU' SOLO SU IVA E IMPOSTE SUI REDDITI .....	13
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>15</b>
REGIME IMPATRIATI .....	15
<b>RASSEGNA PERIODICA</b> .....	<b>17</b>
MINISTERO, IL PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI PROVA SI APPLICA ANCHE AI PERMESSI 104 .....	17

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

## ADEMPIMENTI

### TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di agosto 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 agosto 2022 al 14 settembre 2022, è pari a 5,943503

### 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	5,943503
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

## SCADENZARIO SETTEMBRE 2022

### 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.

### 30 SETTEMBRE: RAPPORTO BIENNALE SULLE PARI OPPORTUNITA'

Entro questa data le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti dovranno inviare, tramite un apposito applicativo presente sul sito del Ministero del Lavoro, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile riferito al biennio 2020/2021. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria.

## SCADENZARIO OTTOBRE 2022

### 16 OTTOBRE: 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 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE\*

In seguito alla confluenza dell'ente Inpgi nell'ente Inps i datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti dovranno procedere al versamento dei contributi previdenziali all'Inps a mezzo F24 ordinario.

La denuncia contributiva DASM attualmente è utilizzata per la sola gestione separata mentre i lavoratori dipendenti giornalisti dovranno essere denunciati nell'Uniemens.

\*Termine posticipato a lunedì 17 in quanto cadente di domenica

## 20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVINDAI

**S**cade il 20 ottobre il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 ottobre deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

## 20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA

**E**ntro questa data va effettuato il versamento della contribuzione al fondo Cometa, riferita al trimestre precedente.

Qualche giorno prima del versamento va girata al fondo la distinta (10 ottobre se cartacea- trattasi di spedizione mediante raccomandata A/R, 5 giorni prima della data in cui viene effettuato il bonifico in tutti gli altri casi), al fine dell'abbinamento dei contributi.

## 31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022

**T**ermine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta Mod. 770/2022 mediante invio telematico direttamente o tramite gli intermediari abilitati.

## 31 OTTOBRE: CU AUTONOMI

**E**ntro questa data va effettuato l'invio telematico, all'Agenzia delle Entrate, della Certificazione Unica 2022 contenente esclusivamente redditi 2021 esenti o non dichiarabili tramite Mod. 730/2022 (compensi corrisposti a lavoratori autonomi titolari di partita IVA).

## 31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

## 31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS

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

## FESTIVITÀ

### SETTEMBRE 2022

Per il mese di Settembre non sono previste festività.

### OTTOBRE 2022

Per il mese di Ottobre non sono previste festività.

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### DECRETO NUOVE COMPETENZE: IN ARRIVO LA DELIBERA

Lo scorso 14 settembre 2022, il ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Andrea Orlando, attraverso un percorso di dialogo con le parti sociali, ha firmato il decreto che regolerà il Fondo Nuove Competenze ed il programma guida per la formazione dei lavoratori occupati nell'ambito del Piano, allo scopo di renderlo idoneo ad affrontare le sfide delle transizioni gemelle, quella digitale ed ecologica, con un investimento sulle competenze e sul loro aggiornamento, per difendere i posti di lavoro e far crescere la produttività delle aziende.

Il Fondo Nuove Competenze rappresenta un fondo di finanziamento a fondo perduto che permette alle imprese di innovare la produzione adeguando le competenze dei lavoratori durante l'orario di lavoro limitando i costi. Il fondo copre i costi in misura pari al 100% dei contributi assistenziali e previdenziali (al netto degli eventuali sgravi contributivi fruibili nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo) ed il 60% della retribuzione oraria delle ore destinate alla formazione. È ulteriormente previsto un sistema di premi per coloro che intraprendano percorsi di riduzione o rimodulazione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione complessiva.

Lo scopo principale dell'iniziativa è quello di innalzare il livello del capitale umano offrendo mezzi utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, in linea con le disposizioni contenute nell'articolo 11-ter del decreto-legge n. 146 del 2021, e di sostenere le imprese nel processo di adeguamento ai modelli organizzativi e produttivi implementati con l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Lo strumento, introdotto dall'articolo 88 del Decreto Rilancio all'inizio della pandemia con una dotazione iniziale di circa 730 milioni di euro per il 2020 e per il 2021, ad oggi ha finanziato solo gli accordi collettivi aziendali raggiunti entro la scadenza del 30 giugno 2021 di 14.500 imprese, con circa 20.000 lavoratori coinvolti e 95 milioni di ore di formazione.

Tra gli aspetti più qualificanti del decreto emerge sia l'obiettivo di accrescere le competenze digitali e green riportate nei due quadri di riferimento, il DGCOMP e l'ESCO, nel rispetto dei risultati attesi del PNRR, sia il rafforzamento della qualità e dell'efficacia dei programmi formativi, avvalendosi di enti accreditati a livello nazionale o regionale laddove i datori di lavoro non possiedano fondi interprofessionali. Nello stesso, infatti, è stato previsto un rifinanziamento di circa un miliardo di euro destinato alla copertura dei costi derivanti dall'innovazione dei processi aziendali per la transizione digitale ed ecologica.

L'articolo 24 del Decreto Legge 17/2022 (il cosiddetto Decreto Energia), convertito nella Legge 34/2022 del 27 aprile 2022, aveva esteso l'accesso al Fondo non solo alle aziende danneggiate dalle conseguenze della pandemia COVID-19 e a quelle interessate alla transizione ecologica e digitale, bensì anche ai datori di lavoro che avessero sottoscritto accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, ai sensi dell'articolo 43 del DL 25.6.2008 n. 112, convertito nella L. 6.8.2008 n. 133, o per il sostegno alla transizione industriale di cui all'art. 1 co. 478 della L. 30.12.2021 n. 234 (legge di bilancio 2022).

Affinché il decreto possa essere reso operativo, bisognerà attendere l'approvazione del Ministero dell'Economia e delle Finanze e la delibera dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL),



che sarà anche responsabile della gestione della misura; la pubblicazione dell'avviso che consentirà alle aziende di candidare i loro progetti e ricevere l'erogazione del contributo sarà prevista nel mese di ottobre.

## CASSAZIONE, NOVITA' IN TEMA DI PRESCRIZIONE DEI CREDITI DEI DIPENDENTI

Con la sentenza n. 26246 del 2022 la Corte di Cassazione ha affermato che, a seguito delle riforme apportate dalla Legge Fornero e dal Jobs Act, il termine di decorrenza della prescrizione quinquennale dei diritti di credito decorre, non più in costanza di rapporto di lavoro, ma soltanto dal momento della cessazione dello stesso.

Si tratta di una questione molto controversa quella del termine di decorrenza della prescrizione per i crediti maturati dai lavoratori verso i datori di lavoro, fissata normalmente in 5 anni, soprattutto dopo la riforma delle tutele contro i licenziamenti operata dalla legge Fornero e poi dal Jobs Act.

Il termine di prescrizione, peraltro, è stato più volte oggetto di approfondimento da parte della Corte Costituzionale che già con la sentenza 63/1966 aveva stabilito che si dovesse escludere la decorrenza dei termini in costanza di rapporto di lavoro, considerando soprattutto la particolare situazione di inferiorità psicologica in cui versa il dipendente che può decidere di non far valere i propri diritti per timore di essere licenziato: un vero e proprio ostacolo di fatto, che disincentiva il lavoratore dal vantare determinate pretese in questa fase delicata.

Tuttavia, con ulteriori due sentenze, in seguito all'entrata in vigore dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori del 1970, la Corte Costituzionale, anche in virtù della garanzia a tutela dei posti di lavoro posta dallo stesso Statuto, aveva ammesso la possibilità di far decorrere la prescrizione anche durante il rapporto di lavoro, con conseguente anticipo della decadenza del credito rispetto al termine del rapporto. La giurisprudenza di merito si è poi via via ampiamente adeguata a tale orientamento fino all'entrata in vigore della legge 92/2012 e del D. Lgs. 23/2015 che, con il ridimensionamento della tutela reale, ha stabilito che il termine di prescrizione deve partire, invece, dalla cessazione del rapporto di lavoro (per tutti i diritti non già prescritti al momento dell'entrata in vigore).

Dunque, nel mutato quadro normativo dei licenziamenti "garantiti", la Corte ha espresso il suo parere anche in base alla valutazione dell'inadeguatezza della nuova disciplina intervenuta in tema di licenziamenti a scongiurare il timore di un licenziamento ingiusto.

Nella fattispecie analizzata dalla Cassazione, due lavoratrici avevano richiesto il pagamento di crediti per lavoro straordinario notturno solo dopo la prescrizione quinquennale. In primo e secondo grado, il ricorso era stato respinto dai giudici pur considerando obiettivamente una certa incertezza sul tema negli orientamenti giurisprudenziali. Sul punto la Cassazione, in sede di decisione, ha però enunciato il principio di non decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro durante il rapporto di lavoro solo per quei rapporti non assistiti dalla garanzia della stabilità.

Il principio di diritto della nuova pronuncia ha così stabilito che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come modulato per effetto della legge Fornero e dalla introduzione del Jobs Act, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un

regime di stabilità. Pertanto, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della Fornero, il termine di prescrizione decorre dal momento della cessazione del rapporto di lavoro.

## SE IL LICENZIAMENTO È NULLO, AL DIPENDENTE SPETTA LA REINTEGRA E IL RISARCIMENTO DANNO

Con la sentenza n. 27334 del 16 settembre 2022, la Corte di Cassazione ha sottolineato come in caso di licenziamento nullo, al dipendente spetta sempre la reintegra, a prescindere dal numero dei dipendenti in forza nell'azienda, in quanto non opera la tutela risarcitoria prevista dall'art. 18 così, come modificato dalla legge Fornero, che invece è prevista nei casi di licenziamento ingiustificato.

Il dipendente di una società, a seguito di prolungate assenze per malattia, veniva licenziato per superamento del periodo di comporto. Avverso tale provvedimento adiva le vie legali il lavoratore il quale chiedeva l'accertamento della nullità del licenziamento, per il mancato raggiungimento del numero di assenze massimo, e la reintegra nel posto di lavoro. Parzialmente favorevoli furono i pareri dei giudici nei primi due gradi di giudizio nei quali la Corte, accertata la nullità del licenziamento, escludeva la reintegra per mancanza del requisito dimensionale dell'azienda datrice.

Ricorreva per Cassazione il dipendente, affidando il ricorso a due motivi. Con il primo motivo deduceva la violazione e falsa applicazione dell'art. 18, commi 1, 4, 7 e 8 della legge n. 92 del 2012, in relazione agli artt. 1418 e 2110 del codice civile, nonché la violazione dell'art. 8, legge n. 604 del 1966. Secondo il ricorrente, infatti, il licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110 c.c. costituisce un'ipotesi del tutto autonoma e pertanto il comma 7 dell'art. 18 della legge Fornero deve essere letto in stretta correlazione col primo comma e non in relazione al comma 8 del medesimo art. 18. Con il secondo motivo di ricorso, il lavoratore lamentava la violazione e falsa applicazione dell'art. 2110 c.c. e dell'art. 8 della legge n. 604 del 1966, per avere la sentenza impugnata ricondotto alla legge n. 604 del 1966, la fattispecie del licenziamento nullo per mancato superamento del periodo di comporto.

I due motivi di ricorso, trattati congiuntamente, sollevavano un dubbio interpretativo in merito alla disciplina applicabile al licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110, comma 2, del codice civile, nel vigore dell'art. 18, legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, da parte di un datore di lavoro privo dei requisiti dimensionali previsti dal comma 8 del medesimo art. 18. È ormai pacifico, in giurisprudenza, che il licenziamento intimato prima dello scadere del periodo di comporto è nullo, ai sensi dell'art. 2110, comma 2, del codice civile. Peraltro, tale tipologia di licenziamento costituisce una fattispecie autonoma di licenziamento diversa da quelle riconducibili ai concetti di giusta causa o giustificato motivo di cui all'art. 2119 c.c. ed agli artt. 1 e 3 legge n. 604 del 1966. Il mero protrarsi di assenze oltre un determinato limite stabilito dalla contrattazione, di per sé, non costituisce alcun inadempimento (trattandosi di assenze pur sempre giustificate), né è richiesta un'accertata incompatibilità fra tali prolungate assenze e l'assetto organizzativo o tecnico-produttivo dell'impresa, ben potendosi intimare il licenziamento per superamento del periodo di comporto pur ove, in concreto, il rientro del lavoratore possa avvenire senza ripercussioni negative sugli equilibri aziendali.

Con la riscrittura dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ad opera della legge n. 92 del 2012, le ipotesi precedentemente assoggettate al regime della nullità di diritto comune sono state ricondotte nella previsione del comma 1 dell'articolo 18, in forza della clausola che dispone l'applicazione della tutela reale piena, oltre che nelle fattispecie tipizzate dalla norma, anche negli "altri casi di nullità previsti dalla legge" e «quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro».

Il licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110, comma 2, cod. civ., viziato da nullità, non è ricompreso nella previsione di cui all'art. 18, comma 1, cit. ma è contemplato nel comma 7 che, nel primo periodo, stabilisce: «il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68 per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile».

Il problema interpretativo posto dalla fattispecie in esame, in cui il licenziamento in violazione dell'art. 2110 è stato intimato da un datore di lavoro privo del requisito dimensionale, è reso particolarmente complesso sia dalla collocazione sistematica nel comma 7, anziché nel comma 1 dell'art. 18, sia dal contenuto del comma 8, dell'art. 18 nella versione del 2012.

Il comma 8, infatti, stabilisce che «le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva,

Pertanto, non potendo essere applicabili le disposizioni dei commi 7 e 8 per mancanza del requisito dimensionale, la tutela applicabile al licenziamento nullo doveva essere quella prevista dal comma 1 dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori; per tale motivo, ritenuti fondati entrambi i motivi, la Suprema Corte accoglieva il ricorso e cassava la sentenza, rinviandola alla Corte territorialmente competente in diversa composizione, affinché si pronunci sulla base dei principi enunciati.

## FOCUS

### ESTESO IL REATO DI INDEBITA COMPENSAZIONE, NON PIU' SOLO SU IVA E IMPOSTE SUI REDDITI

Una recente sentenza della Cassazione si è espressa in materia di indebita compensazione, includendo nelle ipotesi di reato anche i casi in cui vengano compensati illegalmente, o utilizzati in compensazione, contributi previdenziali e assistenziali.

Il reato di indebita compensazione ha ad oggetto tutti i tributi che possono essere inseriti nel modello F24 e si configura sia in caso di compensazione "verticale", attraverso la compensazione di crediti e debiti di medesima natura, sia in caso di compensazione "orizzontale", ovvero quanto la compensazione concerne imposte e tributi di natura diversa (ad esempio il credito IVA che compensa un debito IRPEF). Per effetto della compensazione di un debito con un credito illegittimo o inesistente, il contribuente ottiene un indebito risparmio di imposta al quale l'articolo 10 quater del Decreto Legislativo n. 74/2000 ha dato rilevanza penale, oltre a rendere nullo il versamento delle "somme dovute" compensate indebitamente.

Il dubbio interpretativo è scaturito dalla circostanza per cui il decreto del 2000 limita il reato di indebita compensazione solamente ai tributi erariali, come l'IVA o le imposte sui redditi, mentre nulla dispone in merito alle compensazioni dei debiti e crediti previdenziali e assicurativi.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23083 dello scorso 22 febbraio 2022, sul punto ha stabilito che il reato di indebita compensazione "può avere ad oggetto tutte le somme dovute che possono essere inserite nell'apposito modello F24, incluse quelle relative ai contributi previdenziali e assistenziali", perché "tale ingiustificato risparmio non può essere limitato al mancato versamento delle imposte dirette o dell'IVA, ma coinvolge necessariamente anche le somme dovute a titolo previdenziale e assistenziale, il cui mancato pagamento, attraverso lo strumento della compensazione effettuata utilizzando crediti inesistenti o non spettanti, determina per il contribuente infedele un analogo risparmio di imposta. Pertanto, l'omesso versamento può avere ad oggetto somme di denaro attinenti a tutti i debiti, sia tributari, sia di altra natura, il cui pagamento sia effettuato attraverso il modello di versamento unitario; rileva quindi, tanto sul lato attivo quanto sul lato passivo del rapporto obbligatorio, qualunque tributo o contributo che possa essere opposto in compensazione secondo le norme generali".

Viene, pertanto, superata quella giurisprudenza che tendeva a limitare l'ambito di applicazione del D. Lgs. 74/2000 alle sole violazioni in materia di IVA e di imposte sui redditi (così Cass. n. 38042/2019). Secondo la nuova interpretazione estensiva, quindi, al reato di indebita compensazione vengono attratti tutti i debiti che possono essere versati tramite modello F24, compresi i contributi previdenziali e assistenziali, rilevando sia quando siano questi ad essere versati utilizzando crediti illegittimi, sia quando gli stessi contributi vengano illegittimamente utilizzati a credito per il pagamento di altri tributi.

Al medesimo indirizzo si è conformata anche la sentenza di Cassazione n. 33393 del 9 settembre 2022, nella quale un amministratore di una società veniva condannato alla pena di due anni di reclusione per il reato di indebita compensazione, ex art. 10-quater del D. Lgs. 74/2000, per avere omesso di versare ritenute fiscali, contributi previdenziali e assicurativi, utilizzando indebitamente in compensazione, a mezzo di modelli F24, somme derivanti da crediti tributari inesistenti.

I supremi giudici, nel motivare la sentenza, ribadivano che la finalità della disposizione è quella di punire tutti quei comportamenti che si concretizzano, in realtà, nell'omesso versamento del dovuto e nel conseguimento di un indebito risparmio di imposta mediante l'ingiustificato ricorso al meccanismo della compensazione tributaria, ovvero attraverso la materiale redazione di un documento ideologicamente falso, idoneo a prospettare una compensazione che non avrebbe potuto avere luogo, o per la non spettanza o per l'inesistenza del credito.

## IL QUESITO DEL MESE

### REGIME IMPATRIATI



#### Richiesta:

Un dipendente, con regime fiscale impatriati, è cessato al 31/05/2022

Con il cedolino di giugno in fase di conguaglio, il dipendente ha perso il beneficio nell'anno fiscale perché nello stesso è cessato prima dei 183gg

Le domande sono:

- 1) Se il dipendente semplicemente cambia datore di lavoro, ma resta in Italia, può continuare a godere del beneficio?
- 2) Se il dipendente lo richiede o se il dipendente cessa per passaggio infragrupo, nell'ultimo cedolino di luglio di sola liquidazione TFR, si potrebbe attivare un riconguaglio a credito del beneficio?
- 3) Se il dipendente richiede al nuovo datore di lavoro il conguaglio progressivo dei due rapporti di lavoro, quest'ultimo può concedere il beneficio per tutto l'anno o si consiglia di procedere tramite 730?



#### Risposta:

Si ipotizza che il dubbio nasca dal requisito normativo che l'attività debba essere prevalentemente svolta sul territorio nazionale e quindi trattasi di almeno 183 giorni di prestazione di attività lavorativa svolta prevalentemente nel territorio Italiano: cessando prima dei 183 giorni nell'anno fiscale di riferimento il cliente si pone la questione. Non è stato precisato tuttavia in quale comma dell'art. 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147 rientra l'impatriato in oggetto (è il lavoratore che deve dichiarare le condizioni soggettive che gli permettono di accedere all'agevolazione)

Nello specifico:

- il comma 1: riguarda gli impatriati "puri";
- comma 2: riguarda coloro i quali posseggono i requisiti previsti dalla legge 238/2010, che non essendo più in vigore, è confluita nel 2 comma dell'articolo 16 D.Lgs. 147/2015.

La regola generale (in presenza di un rapporto lavorativo pari a 365 gg annui) è che il requisito "di prestare attività lavorativa prevalentemente nel territorio Italiano, quindi per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di ogni periodo d'imposta", sia necessario solo se il dipendente rientra nel 1° comma del decreto 147/2015. Appurata tale ultima condizione bisogna tenere in considerazione che in questo caso specifico non è possibile sapere anticipatamente se l'attività lavorativa alla fine del 2022 sia prestata prevalentemente nell'anno fiscale considerato nel territorio italiano. Tale informazione si potrà conoscere solo a fine anno, per



cui il nostro consiglio in questa casistica è il seguente: recupero dell'agevolazione usufruita presso il cliente come già effettuato dallo stesso.

Di seguito le risposte alle singole domande

- 1) Fermo restando il requisito della residenza in Italia (e considerando che trattasi solo di primo comma come sopra specificato) il dipendente se cambia datore e rimane in Italia potrà continuare a usufruire del beneficio (potrà chiedere anche il conguaglio della parte erogata dal cliente sulla quale si è proceduto al recupero dell'agevolazione)
- 2) la riapertura di un conguaglio fiscale è sempre possibile, fermo restando che il lavoratore deve avere raggiunto il requisito dei 183 giorni
- 3) la risposta è positiva: possibilità già accennata nella risposta 1

## RASSEGNA PERIODICA

### MINISTERO, IL PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI PROVA SI APPLICA ANCHE AI PERMESSI 104

**C**on una nota pubblicata sul proprio sito istituzionale, lo scorso 9 settembre il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito chiarimenti in merito all'applicabilità del prolungamento del periodo di prova previsto dall'articolo 7, comma 3, del recente decreto legislativo n. 104/2022 anche ai congedi e permessi fruiti dalle lavoratrici e dai lavoratori ai sensi della legge n. 104/1992.

Secondo il Ministero, il prolungamento del periodo di prova in caso di eventi sopravvenuti può applicarsi anche nelle ipotesi di assenze diverse da quelle per malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori. L'intento del legislatore, infatti, non è stato quello di modificare la natura del periodo di prova, ormai consolidata nel nostro ordinamento, ma quello di rafforzarne l'efficacia attraverso la considerazione del solo servizio effettivamente prestato.

Pertanto, il periodo di prova resta sospeso in caso di assenza per malattia e in tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, compresi, quindi, i congedi e i permessi di cui alla legge n. 104 del 1992.

**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).