

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI


NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 39\_2022 DEL 11 OTTOBRE 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 OTTOBRE 2022</b> .....	<b>3</b>
14 OTTOBRE: RAPPORTO BIENNALE SULLE PARI OPPORTUNITA' .....	3
16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI* .....	3
16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE* .....	3
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI .....	4
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA .....	4
25 OTTOBRE: MODELLO 730 INTEGRATIVO  .....	4
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022 .....	4
31 OTTOBRE: CU AUTONOMI .....	4
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	4
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	5
<b>SCADENZARIO NOVEMBRE 2022</b> .....	<b>6</b>
16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022 .....	6
16 NOVEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI .....	6
16 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	6
30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	7
30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	7
30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI .....	7
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>8</b>
OTTOBRE 2022 .....	8
NOVEMBRE 2022 .....	8
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>9</b>
INIZIATIVE DI CARATTERE FORMATIVO RIVOLTE AI BENEFICIARI DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE .....	9
INL: DECORRENZA DEL TERMINE QUINQUENNALE DI PRESCRIZIONE DEI CREDITI DA LAVORO .....	11
CONSIGLIO EUROPEO: VIA ALLA DIRETTIVA SULL'ADEGUATEZZA DEI SALARI MINIMI LEGALI .....	13
<b>FOCUS</b> .....	<b>14</b>
CASSAZIONE, LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER IL RIFIUTO ALLA VISITA MEDICA .....	14
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>16</b>
CALCOLO LIMITE DIMENSIONALE AI FINI INPS .....	16
<b>RASSEGNA PERIODICA</b> .....	<b>18</b>
INAIL, PUBBLICATA LA TABELLA TEMPORALE PER IL BANDO ISI 2021 .....	18

**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 OTTOBRE 2022

### 14 OTTOBRE: RAPPORTO BIENNALE SULLE PARI OPPORTUNITA'

**S**litta a questa data il termine per la compilazione del rapporto biennale sulle pari opportunità. 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.

### 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:

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

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- Uffici postali abilitati;
- 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.

## 25 OTTOBRE: MODELLO 730 INTEGRATIVO

**S**cadenza del termine per la presentazione del modello integrativo da parte del contribuente, mediante Caf o professionista abilitato.

## 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**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 OTTOBRE: 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 NOVEMBRE 2022

### 16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022

**S**i ricorda che entro il 16/11/2022, dovrà essere effettuato il versamento della quarta rata, per chi ha optato per il pagamento rateale, del risultato dell'autoliquidazione 2021/2022.

### 16 NOVEMBRE: 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:

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

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- Uffici postali abilitati;
- Concessionario della riscossione.

### 16 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO 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.



### 30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

### 30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS

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

### 30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 4° trimestre 2022.



## FESTIVITÀ

### OTTOBRE 2022

Per il mese di Ottobre non sono previste festività.

### NOVEMBRE 2022

**1° Novembre – Tutti i Santi (Ognissanti):** 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.

**4 Novembre – Festività Soppressa:** festività traslata alla prima domenica di Novembre. Tale festività ha lo stesso trattamento economico delle festività cadenti di domenica (1/26mo dello stipendio per i mensilizzati e 1/6 della retribuzione settimanale per i pagati ad ore), a meno che il CCNL preveda espressamente un differente trattamento.

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### INIZIATIVE DI CARATTERE FORMATIVO RIVOLTE AI BENEFICIARI DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

**P**ubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 227 del 28 settembre 2022, il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dello scorso 2 agosto 2022 che ha introdotto le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie previsti dal titolo I, capo III, e dal titolo II del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Ai sensi dell'articolo 2 del decreto, i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, possono partecipare a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione professionale, laddove previste dalla legge o qualora siano pattuite nel verbale di accordo sindacale all'esito della procedura di cui all'art. 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, ovvero nell'ambito delle procedure sindacali prodromiche all'accesso all'assegno di integrazione salariale, anche mediante fondi paritetici interprofessionali.

I progetti formativi o di riqualificazione professionale, nel rispetto dell'articolo 3, dovranno individuare i fabbisogni di nuove e maggiori competenze dei dipendenti coerentemente con la riduzione o con la sospensione dell'attività lavorativa, anche al fine del conseguimento di una qualificazione di livello EQF 3 o 4 in linea con la raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti del 19 dicembre 2016.

Le competenze acquisite dovranno essere finalizzate ad agevolare il riassorbimento nella realtà aziendale di provenienza ovvero incrementare l'occupabilità del lavoratore in funzione dei processi di mobilità e ricollocazione in altre realtà lavorative, avvalendosi dei cofinanziamenti delle regioni nell'ambito delle misure di formazione e politica attiva del lavoro. Nello specifico i progetti dovranno contemplare:

- le esigenze formative collegate al programma di intervento dell'integrazione salariale straordinaria per la ripresa a regime dell'attività lavorativa in azienda;
- le modalità di valorizzazione del patrimonio delle competenze possedute dal lavoratore, ove pertinente, anche attraverso servizi di individualizzazione o di validazione;
- le modalità di personalizzazione dei percorsi di apprendimento, sulla base della valutazione in ingresso, a partire dalla progettazione degli interventi in conformità a standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del decreto legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013.

Inoltre, in linea con le disposizioni contenute nel decreto n. 13/2013 e nel decreto interministeriale del 5 gennaio 2021, i progetti formativi dovranno prevedere il rilascio di un'attestazione di trasparenza, di validazione o di certificazione dei risultati di apprendimento.

Infine, nel rispetto dell'articolo 4 e in attuazione dell'art. 25-ter del decreto legislativo n. 148/2015, i fondi paritetici interprofessionali, per gli anni 2022 e 2023, potranno finanziare azioni formative sul Conto individuale o di formazione oppure attraverso la pubblicazione di avvisi per la concessione di finanziamenti

sul Conto collettivo o di sistema beneficiando del rimborso del versamento di cui all'art. 1, comma 722, della legge n. 190/2014.

## INL: DECORRENZA DEL TERMINE QUINQUENNALE DI PRESCRIZIONE DEI CREDITI DA LAVORO

Con la nota n. 1959 del 30 settembre 2022, al fine di garantire al personale ispettivo una corretta adozione del provvedimento di diffida accertativa, l'INL ha fornito alcuni chiarimenti circa la decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro.

Sul tema, già una recente pronuncia della Cassazione contenuta nella sentenza n. 26246 del 6 settembre 2022 ha suggerito un nuovo orientamento interpretativo. È giunta quindi al vaglio della legittimità il problema della decorrenza della prescrizione quinquennale dei crediti di lavoro nei contratti di lavoro a tempo indeterminato, dopo che la legge Fornero (Legge n. 92/2012) e successivamente il Jobs Act (D. Lgs. n. 23/2015) hanno di molto ridimensionato la disciplina sanzionatoria dei licenziamenti ingiustificati e illegittimi. Difatti, in un precedente orientamento, risalente a sentenze degli anni '60 e '70, la Corte costituzionale aveva dichiarato incostituzionale la decorrenza in corso di rapporto della prescrizione dei crediti di lavoro per la presenza di ostacoli di fatto, in primis il timore di un eventuale licenziamento, che potrebbero scongiurare il lavoratore dal vantare pretese di tal tipo. Veniva fatta salva però la regola della decorrenza immediata nei casi in cui fosse assicurata la stabilità del rapporto di fronte al licenziamento ingiustificato o illegittimo, come per i dipendenti della PA o per i casi soggetti alla disciplina dello Statuto dei lavoratori, che prevedeva il pieno ripristino della situazione antecedente al licenziamento.

Pertanto, con la sentenza n. 26246 la Corte di Cassazione, anche sulla base della nuova evoluzione normativa giuslavoristica degli ultimi anni, ha ritenuto di superare il precedente orientamento giurisprudenziale per cui per determinare il dies a quo della decorrenza della prescrizione, fosse necessaria ed imprescindibile una valutazione caso per caso, volta ad accertare la sussistenza di una effettiva tutela reale a favore del lavoratore. Questo orientamento, dunque, secondo la Corte, è da considerarsi ormai inadeguato e non al passo con i tempi, in quanto fonte di incertezza del sistema ed incapace di assorbire, nello spirito di una interpretazione evolutiva del diritto, il cambiamento operato dalle riforme sul sistema dello Statuto dei lavoratori.

Nello specifico, le novità introdotte dalla Fornero e dal Jobs Act hanno comportato, per le ipotesi di licenziamento illegittimo, il passaggio da un'automatica applicazione della tutela reintegratoria e risarcitoria ad un'applicazione selettiva delle tutele e delle sanzioni applicabili, per lo più di natura indennitaria. Difatti la tutela reintegratoria, per effetto degli artt. 3 e 4 del D. Lgs. n. 23/2015, ha acquisito ormai un carattere recessivo e residuale tale da determinare, inevitabilmente, un timore del dipendente nei confronti del datore di lavoro per la sorte del rapporto ove egli intenda far valere un proprio credito nel corso dello stesso. La Corte, per tale motivo, ha stabilito pertanto che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come allo stato attuale modulato, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Di conseguenza, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della Legge n. 92/2012, il termine di prescrizione decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro.

In sostanza, si passa allora dalla decorrenza in corso di rapporto alla decorrenza dalla cessazione del rapporto di lavoro. Fa eccezione a tale principio di diritto il pubblico impiego, nel senso di non estensibilità della sopracitata pronuncia a tale tipologia di rapporti di lavoro, in quanto questi sono contraddistinti da una

particolare disciplina normativa che ne assicura la stabilità e la garanzia di rimedi giurisdizionali avverso la loro eventuale ed illegittima risoluzione, così da escludere che il timore di un licenziamento possa indurre l'impiegato a rinunciare ai propri diritti. Nei rapporti di pubblico impiego, quindi il termine di prescrizione quinquennale per i crediti di lavoro inizierà a decorrere in costanza di rapporto dal momento in cui il diritto stesso può esser fatto valere.

In conclusione, alla luce del principio di diritto esposto dalla Cassazione, deve ritenersi in parte superata la nota prot. n. 595 del 23 gennaio 2020 e pertanto il personale ispettivo dovrà allora considerare oggetto di diffida accertativa i crediti certi, liquidi ed esigibili di cui il lavoratore dipendente è titolare, considerando che il dies a quo del termine di prescrizione quinquennale inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.

## CONSIGLIO EUROPEO: VIA ALLA DIRETTIVA SULL'ADEGUATEZZA DEI SALARI MINIMI LEGALI

Lo scorso 4 ottobre 2022, il Consiglio dell'UE ha dato il via libera definitivo ad una Direttiva che promuoverà l'adeguatezza dei salari minimi legali e contribuirà così a garantire condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori europei. L'intervento si è reso necessario in quanto nell'Unione Europea esistono notevoli differenze tra gli Stati membri per quanto riguarda la percentuale dei lavoratori coperti da contratti collettivi e il livello dei salari minimi, per lo più a causa dei modelli molto diversi di mercato del lavoro e dei diversi livelli di reddito negli Stati membri.

La direttiva si inserisce nell'impegno dell'UE a migliorare le condizioni di vita e di lavoro di tutti i cittadini lavoratori europei. Infatti, già nel maggio 2021 i leader dell'UE avevano concordato di continuare ad approfondire l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali a livello dell'UE e nazionale, soprattutto in materia di lavoro mediante piattaforme digitali o di equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società. La nuova direttiva, in particolare, prevede procedure per l'adeguatezza dei salari minimi legali e migliora l'accesso effettivo alla tutela garantita dal salario minimo per i lavoratori che hanno diritto a un salario minimo a norma del diritto nazionale.

Circa l'adeguatezza dei salari minimi legali, si chiede agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali di istituire un quadro procedurale per fissare e per aggiornare tali salari minimi secondo una serie di criteri chiari e precisi. I salari minimi saranno quindi aggiornati almeno ogni due anni o al massimo ogni quattro anni per i paesi che utilizzano un meccanismo di indicizzazione automatica. Ad ogni modo, la direttiva non prescrive un livello di salario minimo specifico che gli Stati membri devono raggiungere.

Per quanto concerne, invece, la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, uno degli obiettivi della direttiva è aumentare il numero di lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari. Al fine di raggiungere tale obiettivo, i paesi dovranno promuovere la capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva. Inoltre, il piano d'azione dovrebbe definire una tempistica chiara e misure ad hoc per accrescere progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva.

Infine, in relazione all'accesso effettivo alla tutela garantita dal salario minimo viene previsto che gli Stati membri adottino misure volte a migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale. Le misure necessarie a tal fine comprendono controlli da parte degli ispettorati del lavoro, informazioni facilmente accessibili sulla tutela garantita dal salario minimo e lo sviluppo delle capacità delle autorità responsabili dell'applicazione della legge di adottare provvedimenti più efficaci verso i datori di lavoro non conformi.

É evidente però che gli Stati membri dovrebbero monitorare la copertura e l'adeguatezza dei salari minimi e saranno inoltre invitati a riferire ogni due anni alla Commissione in merito al tasso di copertura della contrattazione collettiva, al livello dei salari nonché alla percentuale dei lavoratori coperta dai salari minimi legali. Sul punto la Commissione analizzerà tali dati e riferirà al Consiglio e al Parlamento europeo.

Va precisato che la direttiva entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo alla sua pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale e gli Stati membri avranno due anni per recepire la direttiva nel diritto nazionale.

## FOCUS

### CASSAZIONE, LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER IL RIFIUTO ALLA VISITA MEDICA

Con l'ordinanza n. 22094 del 13 luglio 2022, la Corte di Cassazione Civile ha stabilito che il rifiuto del dipendente di sottoporsi ad una visita medica di idoneità in ipotesi di cambio delle mansioni costituisce inadempimento e pertanto legittima il licenziamento.

Un'impiegata di una società veniva adibita ad una diversa mansione nell'ambito di un contratto di appalto e per tali motivi veniva invitata a sottoporsi a visita medica da parte dell'azienda datrice. La dipendente, tuttavia, dapprima si rifiutava di sottoporsi ad un prelievo di sangue nella sala riunioni e, successivamente, invitata a presentarsi presso una struttura sanitaria, comunicava al datore l'indisponibilità all'accertamento medico finalizzato allo svolgimento di mansioni non confacenti alla propria professionalità. A fronte del rifiuto, la società procedeva al licenziamento della lavoratrice, la quale adiva le vie legali al fine di far dichiarare illegittimo il provvedimento. Univoci furono i pareri dei giudici nei primi gradi del contenzioso, nei quali venivano rigettate le doglianze della lavoratrice, poiché la richiesta di sottoposizione a visita medica veniva ritenuta conforme alla legge ed il rifiuto si sarebbe dovuto reputare illegittimo e non giustificato.

Avverso la sentenza ricorreva per Cassazione la lavoratrice, con due motivi di ricorso. Con il primo motivo la ricorrente denunciava la violazione e falsa applicazione degli artt. 20 e 41 D.lgs. n. 81/2008, per avere la Corte distrettuale erroneamente interpretato le disposizioni che impongono al datore di lavoro di sottoporre il dipendente ad accertamenti sanitari in ipotesi di cambio di mansioni e al lavoratore di sottoporvisi. Sostiene, in primo luogo, che la visita medica disposta dall'azienda aveva la sola finalità di accertare l'idoneità della lavoratrice non allo svolgimento delle mansioni già assegnate e in corso di svolgimento, come previsto dall'art. 5 della legge n. 300/70, bensì l'idoneità a svolgere nuove e ben diverse mansioni lavorative assegnatele illegittimamente. Con il secondo motivo, la dipendente censura la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 cc, nonché l'insussistenza della giusta causa di licenziamento, per non avere considerato la Corte di merito, ai fini dell'accertamento della sussistenza della giusta causa, da un lato, l'elemento soggettivo del comportamento connotato da buona fede e, dall'altro, la sproporzione della sanzione inflitta rispetto alla condotta contestata.

Il primo motivo veniva ritenuto infondato. L'art. 41 co. 2 lett. d), prevede che "la sorveglianza sanitaria comprende... visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica". In punto di diritto, deve rilevarsi che tale visita medica è prescritta per legge e la richiesta di sottoposizione, da parte del datore di lavoro, prima dell'assegnazione alle nuove mansioni, come correttamente sottolineato dalla Corte distrettuale, non è censurabile, anzi un adempimento dovuto. Secondo gli Ermellini, la valutazione condotta dalla Corte territoriale doveva ritenersi corretta, in quanto basata sull'assunto per cui il rifiuto della lavoratrice, benché rivolto a contrastare un illegittimo demansionamento, costituisce un colposo e grave inadempimento.

Anche il secondo motivo veniva ritenuto inammissibile. Nella fattispecie in esame la ricorrente lamentava come la Corte di merito non avesse valutato l'elemento soggettivo, e cioè la buona fede nel rifiutarsi a sottoporsi a visita medica, né la sproporzione tra la sanzione inflitta rispetto alla condotta contestata. Tale doglianza, tuttavia, non investe il parametro normativo di cui all'art. 2119 cc, ma la ricorrenza di elementi



idonei a costituire la giusta causa di licenziamento e la proporzionalità della sanzione che costituiscono accertamenti di fatto devoluti al giudice del merito, e quindi inammissibile in fase di ricorso per Cassazione.

Pertanto, rigettati entrambi i motivi, la Suprema Corte confermava la legittimità del licenziamento e condannava la ricorrente alla refusione delle spese legali.

## IL QUESITO DEL MESE

### CALCOLO LIMITE DIMENSIONALE AI FINI INPS



#### Richiesta:

Avrei bisogno di una conferma sul limite dimensionale di una azienda nostra cliente, inquadrata nel settore industria con un numero di unità da 15 a 50 dipendenti, che nel calcolo della media del primo semestre 2022 risulta aver superato i 50 dipendenti.

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota di CIGO più elevata, l'obbligo dovrebbe scattare nel prossimo anno 2023, conteggiando la media dell'intero anno 2022 se superiore alle 50 unità.

Alla luce della nuova circolare INPS 76 del 30/6/2022, non dobbiamo fare azioni di ricalcolo corretto?

Applichiamo la riduzione dello 0,63 alla CIGS e manteniamo la CIGO all'1,70%.



#### Risposta:

La Circolare 18/2022 al paragrafo 2. Cassa integrazione ordinaria (CIGO) precisa che: "Il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo sensibile la disciplina della CIGO che, quindi, non subisce sostanziali modifiche né sul fronte normativo né su quello regolamentare. .... In merito a tutti gli altri aspetti, compresi quelli inerenti alla contribuzione di finanziamento, si rimanda a quanto già illustrato dall'Istituto in materia con precedenti messaggi e circolari." Concetto ribadito nella Circolare INPS 76/2022 paragrafo 3 "La novella normativa non ha modificato in modo sensibile la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, i cui relativi obblighi contributivi rimangono regolamentati dall'articolo 10 e dall'articolo 13 del D.lgs n. 148/2015..."

Infatti andando a esaminare l'art. 13 del D.Lgs. 148/2015 al comma 2 rileviamo che la norma non ha subito variazioni dal 24/09/2015 "2. Ai fini della determinazione del limite di dipendenti, indicato al comma 1, il limite anzidetto è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. L'impresa è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui al comma 1. Agli effetti di cui al presente articolo sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda." Quindi è corretto che la contribuzione Cigo per l'anno 2022 punti sulla media anno 2021. Invece non risulta corretto applicare la riduzione cigs che è destinata ad una platea differente rispetto le aziende industriali. Infatti il comma 220 dell'articolo 1 della legge n. 234/2021 dispone che "l'aliquota di finanziamento di cui al comma 1-bis dell'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come introdotto dalla presente legge, è ridotta di 0,630 punti percentuali per i datori di lavoro di cui alla lettera c) del comma 219". L'aliquota a cui si fa riferimento è l'aliquota cigs e i "datori di lavoro di cui alla lettera c) del comma 219" sono i datori di

lavoro destinatari del FIS che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti. La Circolare Inps 18/2022 ha poi interpretato in maniera più estensiva prevedendo che: “Tale riduzione si applica anche ai datori di lavoro di cui all’articolo 20, comma 3-ter, lettere a) e b), del D.lgs n. 148/2015 (comma introdotto dall’art. 1, comma 198, della legge di Bilancio 2022) e ai datori di lavoro di cui all’articolo 1, comma 219, lett. d) della legge n. 234/2021 che, nel semestre precedente, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti. Trattasi in “aggiunta” di

- 1) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- 2) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all’articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.
- 3) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici, che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti.

## RASSEGNA PERIODICA

### INAIL, PUBBLICATA LA TABELLA TEMPORALE PER IL BANDO ISI 2021

Con un comunicato sul proprio portale istituzionale, lo scorso 3 ottobre l'INAIL ha pubblicato l'allegato "tabella temporale" nella pagina informativa dedicata al bando ISI 2021.

A partire dal 27 ottobre, fino al 14 novembre 2022, le imprese che hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista, salvato definitivamente la propria domanda e acquisito il codice identificativo, possono accedere allo sportello informatico e iniziare la procedura di registrazione.

Di seguito si riporta la tabella.

	<b>Descrizione delle funzioni abilitate in ciascun momento</b>	<b>Giorno</b>	<b>Ora</b>
<b>Momento 1</b>	Disponibilità degli indirizzi del portale del partecipante e del portale dell'amministratore.	27/10/2022	10:00
<b>Momento 2</b>	Inizio della possibilità di registrazione sul portale del partecipante e dell'amministratore.	28/10/2022	10:00
<b>Momento 3</b>	Disponibilità dell'indirizzo dello sportello informatico nella funzione online ISI domanda.	14/11/2022	10:00
<b>Momento 4</b>	Inizio autenticazione e pagina di attesa.	16/11/2022	10:00
<b>Momento 5</b>	Inizio della fase di invio della domanda.	16/11/2022	11:00
<b>Momento 6</b>	Fine della fase di invio della domanda.	16/11/2022	11:20

**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).