

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 40_2022 DEL 18 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

powered by

STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di settembre 2022	2
SCADENZARIO OTTOBRE 2022	3
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI	3
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA.....	3
25 OTTOBRE: MODELLO 730 INTEGRATIVO.....	3
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022	3
31 OTTOBRE: CU AUTONOMI	3
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS.....	4
SCADENZARIO NOVEMBRE 2022	5
16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022.....	5
16 NOVEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI.....	5
16 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	5
30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO.....	6
30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS	6
30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI	6
FESTIVITÀ	7
OTTOBRE 2022.....	7
NOVEMBRE 2022	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
DOMANDE DI ACCESSO AL FIS: AGGIORNAMENTO DEI CRITERI DI VALUTAZIONE	8
RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER CONTRATTI DI SOLIDARIETA', LE DOMANDE DAL 30 NOVEMBRE.....	10
DECRETO AIUTI BIS: INCREMENTO DELLE PENSIONI FINO A DICEMBRE	12
FOCUS	14
CASSAZIONE, L'IRREPERIBILITÀ DEL LAVORATORE ALLA VISITA FISCALE NON HA RILIEVO DISCIPLINARE	14
IL QUESITO DEL MESE	16
CALCOLO LIMITE DIMENSIONALE AI FINI INPS	16
NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA	18
PENSIONI, I PERIODI FIGURATIVI NON CONTANO AI FINI DEL REQUISITO CONTRIBUTIVO	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 settembre 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 settembre 2022 al 14 ottobre 2022, è pari a 6,280367

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	6,280367
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

SCADENZARIO OTTOBRE 2022

20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI

Scade 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

Entro 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

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

31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022

Termine 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

Entro 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

Idatori 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

Si 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:

- 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 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 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 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

DOMANDE DI ACCESSO AL FIS: AGGIORNAMENTO DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

A seguito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, con la Circolare n. 109 del 5 ottobre 2022 l'INPS ha aggiornato i criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo di integrazione salariale (FIS), i criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione e crisi aziendale, compresa quella derivante da evento improvviso e imprevisto, nonché per la stipula di contratti di solidarietà.

Avendo la legge di Bilancio 2022 riconosciuto l'assegno di integrazione salariale per periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, fermi restando gli obblighi di informazione e di consultazione sindacale di cui all'articolo 14 del D.lgs. n. 148/2015, il FIS assicurerà prestazioni per causali sia ordinarie che straordinarie ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, mentre per coloro che occupano mediamente più di 15 dipendenti l'attivazione dell'assegno per le causali straordinarie sarà subordinato alla presentazione della domanda e della relativa documentazione presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, come disciplinato dal D.M. n. 33 del 25 febbraio 2022.

Qualora il datore di lavoro ponga in essere interventi di riorganizzazione aziendale finalizzati a realizzare percorsi di innovazione e di modernizzazione digitale e tecnologica, di rinnovamento, di sostenibilità ambientale ed energetica della propria realtà aziendale ovvero attui interventi straordinari in tema di misure di sicurezza, per richiedere l'intervento del FIS il programma dovrà contenere specifiche indicazioni in ordine agli investimenti e all'unità produttiva interessata.

Con riferimento, invece, ai processi di transizione, il programma dovrà essere generico seppur funzionale ad un consistente recupero occupazionale anche in termini di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze, indicando la percentuale di lavoratori sospesi, un piano di gestione non traumatica degli esuberanti ed il collegamento delle sospensioni/riduzioni per ciascuna unità operativa al processo di riorganizzazione.

In presenza di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2-bis del D.M. n. 94033/2016, il datore dovrà illustrare le ragioni della contrazione dell'attività produttiva ed i dati o indici economici utili a dimostrare la difficoltà economica, indicando l'andamento dell'organico aziendale nel semestre precedente con riguardo alla stabilità o al ridimensionamento dello stesso, il piano di risanamento finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale, anche parziale.

Nel caso in cui la crisi aziendale fosse determinata da un evento esogeno improvviso ed imprevisto, il datore dovrà darne evidenza specificandone la completa autonomia rispetto alle politiche di gestione, illustrando sia le azioni e gli interventi correttivi sia il piano di gestione degli esuberanti.

Laddove venga stipulato un contratto di solidarietà, per beneficiare dell'accesso all'assegno di integrazione salariale, bisognerà articolare la riduzione oraria massima dell'orario giornaliero, settimanale o mensile nel rispetto delle percentuali di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 148/2015, escludendo i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati per soddisfare esigenze stagionali, ma ammettendo lavoratori part-time assunti per motivazioni strutturali dell'organizzazione.

Nel corso della fruizione dell'assegno sarà possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori e, qualora le parti stipulanti ritengano di derogare al contratto di solidarietà per soddisfare temporanee esigenze di maggiore lavoro le modalità dovranno essere esplicitamente indicate, mentre qualora la deroga comporti una maggiore riduzione di orario sarà necessario sottoscrivere un nuovo contratto.

La riduzione media oraria non potrà in ogni caso superare l'80% dell'orario contrattuale dei lavoratori interessati, così come la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non potrà essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

L'articolo 9 del D.M. n. 94033/2016 disciplina il cumulo degli interventi ordinari e straordinari di integrazione salariale, consentendoli solo se approvati dall'articolo 21, comma 1, lettere a), b) e c), del D.lgs n. 148/2015 e se i lavoratori interessati dai due differenti trattamenti siano, comunque, diversi e precisamente individuati tramite specifici elenchi nominativi. Il cumulo sarà applicabile ai datori destinatari del FIS che occupano mediamente oltre 15 dipendenti e rientrano nel campo della CIGS nonché alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale, ai partiti e movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

In questi casi i periodi per i quali è riconosciuto l'assegno di integrazione salariale a carico del FIS incidono sui limiti complessivi di durata dei trattamenti previsti dal D.lgs. n. 148/2015, pari ad un massimo di 26 settimane in un biennio mobile per i datori che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti.

Pertanto, come illustrato nella circolare n. 18/2022, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, i Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del citato decreto legislativo garantiranno un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari a quello previsto dal novellato articolo 3, comma 5-bis, del D.lgs. n. 148/2015 (per il 2022 1.222,51 euro).

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER CONTRATTI DI SOLIDARIETA', LE DOMANDE DAL 30 NOVEMBRE

Il Ministero del lavoro, con un comunicato sul proprio portale istituzionale, lo scorso 11 ottobre ha ricordato che dal 30 novembre al 10 dicembre decorre il termine per l'inoltro delle domande di riduzione contributiva per contratti di solidarietà industriali relative all'anno 2022, da trasmettere attraverso l'applicativo web "sgravicdsonline".

Il decreto ministeriale 30 settembre 2019, n. 278, rubricato "Riduzione contributiva di cui all'art. 6, comma 4 della D.L. n. 510/1996 riconosciuta in favore delle imprese che stipulano o hanno stipulato contratti di solidarietà ai sensi degli artt. 1 e 2 del D.L. n. 726 del 30/10/1984 e S.c.r.i." prevede uno sgravio contributivo in favore delle imprese che stipulino o abbiano in corso contratti di solidarietà difensiva di tipo A: per i lavoratori che in base a tale contratto siano interessati da una riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, l'impresa può chiedere la riduzione del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro.

Tale riduzione viene riconosciuta, su istanza dell'impresa, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per un periodo massimo di ventiquattro mesi nel quinquennio mobile. L'impresa dovrà indicare nell'istanza l'importo della riduzione contributiva richiesta e il codice pratica relativo alla domanda di integrazione salariale per contratto di solidarietà presentata attraverso la procedura denominata "Cigs online". Unitamente all'istanza l'impresa dovrà ulteriormente produrre un elenco nominativo dei lavoratori, contenente per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione oraria applicata e superiore al 20%.

L'istanza, firmata digitalmente e in bollo, dovrà essere inoltrata esclusivamente attraverso il nuovo applicativo web denominato "sgravicigsonline" alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e della formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dal 30 novembre di ogni anno e fino al 10 dicembre. Il provvedimento di ammissione della riduzione contributiva o di diniego per motivi diversi dall'incapienza delle risorse annualmente stanziata viene adottato dalla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e della formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, per l'importo massimo in essa indicato e comunque entro il limite di spesa annuo. Le istanze che non abbiano ottenuto riscontro positivo per incapienza dei fondi, correnti o residui, perdono definitivamente validità, fatta salva la possibilità di reiterazione a valere sulle risorse dell'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Tuttavia, senza dover necessariamente attendere il 30 novembre per l'invio dell'istanza, le imprese potranno accedere a partire dal 2 novembre all'applicativo per la pre-compilazione delle istanze, disponibile nel sito istituzionale, nella sezione dedicata "Decontribuzione contratti di solidarietà industriali", ove è presente anche la normativa di riferimento.

Il Ministero informa ulteriormente che l'accesso all'applicativo web è ammesso esclusivamente con le credenziali SPID o CIE (carta d'identità elettronica) e che il pagamento dell'imposta di bollo, già a partire dall'annualità 2021, è consentito solo mediante il sistema "pagoPA", utilizzando l'apposita funzione integrata all'interno dell'applicativo medesimo. A tal proposito, nel comunicato si raccomanda di tenere conto dei tempi tecnici necessari ad espletare il pagamento tramite PagoPA, soprattutto in prossimità delle date di avvio e chiusura del periodo di presentazione delle istanze (30/11 - 10/12). Infatti, viene specificato che

l'applicativo non consentirà l'invio dell'istanza nel termine perentorio dal 30 novembre al 10 dicembre 2022 in caso di omesso pagamento dell'imposta di bollo con il sistema "pagoPA".

DECRETO AIUTI BIS: INCREMENTO DELLE PENSIONI FINO A DICEMBRE

Con la circolare n. 114 del 2022, l'INPS ha emanato le istruzioni applicative relative all'incremento delle pensioni per le mensilità di ottobre, novembre, dicembre 2022, compresa la tredicesima mensilità, con decorrenza 1° gennaio 2023, al fine di contrastare gli effetti negativi dell'inflazione e sostenere il potere di acquisto delle prestazioni pensionistiche.

L'Istituto ha così individuato i trattamenti rientranti nell'ambito di applicazione, le modalità di calcolo dell'incremento e di pagamento dello stesso. La rivalutazione anticipata prevista dal Decreto Aiuti-bis, a partire dal 1° gennaio 2023 si applicherà, inoltre, ai trattamenti fino a 2.692 euro.

In particolare, l'incremento viene determinato sulla base delle prestazioni previste dal Casellario Centrale delle Pensioni, erogate da Enti diversi dall'INPS e per cui è indicata l'assoggettabilità al regime della perequazione cumulata, oltre che le prestazioni erogate dall'INPS, ad eccezione di:

- 1) prestazioni a carico delle assicurazioni facoltative, delle pensioni a carico del fondo clero ed ex ENPAO, l'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale, che vengono perequate singolarmente;
- 2) prestazioni a carattere assistenziale (ad esempio per invalidità civile) e delle pensioni che usufruiscono dei benefici previsti per le vittime di atti di terrorismo e delle stragi, che invece vengono rivalutate con criteri autonomi;
- 3) prestazioni di accompagnamento a pensione, che non sono sottoposte a rivalutazione;
- 4) pensioni di vecchiaia in cumulo a formazione progressiva, per le quali non siano state liquidate le quote relative a Enti e Casse pensionistiche per mancato perfezionamento del requisito anagrafico-contributivo più elevato.

Per quanto concerne il calcolo, secondo le stesse istruzioni diramate dall'Inps, l'incremento è calcolato sull'importo cumulato, ove ne ricorrano le condizioni, delle pensioni del soggetto, a fasce progressive, partendo dall'importo lordo del mese di settembre 2022 per il calcolo della percentuale di incremento da attribuire al soggetto che andrà applicata sull'importo in pagamento al mese di ottobre 2022 delle pensioni del soggetto. Il limite di importo per l'attribuzione del beneficio è pari a € 2.692,00, maggiorato di € 52,44 in base alla clausola di salvaguardia, per un importo massimo complessivo di € 2.744,44.

Infine, per quanto riguarda le modalità di pagamento, l'incremento è corrisposto d'ufficio sulle mensilità di ottobre, novembre, dicembre e tredicesima, ed è imponible ai fini IRPEF per ogni mensilità. L'Inps precisa poi che, in relazione alla visualizzazione del cedolino pensione, il predetto importo sarà identificato da una specifica voce di cedolino denominata "Incremento D.L. Aiuti bis". Per le pensioni della gestione privata sarà riportata una specifica voce denominata "Conguaglio IRPEF anno in corso", mentre per le pensioni della Gestione pubblica sarà ricalcolata la voce di trattenuta IRPEF usualmente esposta.

L'incremento lordo e la relativa tassazione saranno altresì visibili sul modello "OBIS M". Per le pensioni con pagamento annuale o semestrale l'incremento sarà corrisposto con la rata di gennaio 2023; mentre l'incremento sulla rata della tredicesima mensilità sarà corrisposto in proporzione ai ratei di tredicesima spettanti. Nel caso di pensioni che non prevedano la tredicesima mensilità non sarà corrisposto alcun

incremento. Naturalmente, per l'anno 2022, l'incremento non rileva ai fini del superamento dei limiti reddituali previsti nello stesso anno per il riconoscimento di tutte le prestazioni collegate al reddito.

FOCUS

CASSAZIONE, L'IRREPERIBILITA' DEL LAVORATORE ALLA VISITA FISCALE NON HA RILIEVO DISCIPLINARE

Nell'ordinanza n. 22484 del 18 luglio 2022, la Suprema Corte di Cassazione ha ribadito che il mancato rispetto della reperibilità alla visita medica domiciliare ha valore solamente nell'ambito del rapporto assicurativo rientrando nel potere esclusivo dell'INPS e per tale motivo il datore non può esercitare alcun potere disciplinare.

Il dipendente di un istituto clinico veniva assoggettato a sanzione disciplinare in quanto, in occasione di una visita fiscale si era reso irreperibile al medico incaricato. Il lavoratore, tuttavia, dichiarava di non "aver sentito il campanello di casa perché sotto la doccia" e pertanto si era attivato immediatamente manifestando piena disponibilità a consentire l'accertamento ed aveva anche inviato tempestiva comunicazione dell'accaduto agli organi preposti. Adite le vie legali, i giudici nei primi gradi di giudizio accoglievano le giustificazioni addotte dal dipendente, ritenendo che, in relazione alle circostanze del caso concreto, doveva essere esclusa la rilevanza disciplinare della condotta, non risultando violati gli obblighi di esigenza e di esecuzione del contratto secondo buona fede, imposti dagli articoli 2104 e 2106 del codice civile.

Avverso tale sentenza, ricorreva per Cassazione l'istituto clinico, con un unico motivo di ricorso. In particolare, il ricorrente denunciava la violazione e la falsa applicazione degli artt. 2104 e 2106 cod. civ. e dell'art. 41, comma 6, lett. n) del CCNL per il personale dipendente da strutture sanitarie. Secondo la società, il mancato rispetto della reperibilità costituisce inadempimento contrattuale sanzionabile in sé, ossia a prescindere dalla presenza o meno dello stato di malattia, perché il lavoratore ha nei confronti del datore un dovere di cooperazione e pertanto, anche nel domicilio, è tenuto ad astenersi da condotte che impediscano l'accesso al medico della struttura pubblica.

Il ricorso veniva dichiarato infondato. Secondo un consolidato indirizzo giurisprudenziale, la procedura di cui all'art. 5 della legge n. 638 del 1983 attiene al rapporto assicurativo e, rientrando nel potere esclusivo dell'INPS, travalica l'ambito interno del rapporto di lavoro e non costituisce esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro al quale, peraltro, la contrattazione collettiva, in aggiunta, può riconoscere la facoltà di infliggere sanzioni disciplinari. La decadenza dal trattamento economico può essere annoverata tra le sanzioni a carattere amministrativo, che trovano fondamento nel potere dovere degli enti erogatori di prestazioni previdenziali di accertare nell'ambito della loro gestione amministrativa l'esistenza del rischio posto a base delle prestazioni stesse. A tale sanzione può aggiungersi un'ulteriore misura di carattere punitivo, espressione del potere disciplinare del datore di lavoro, ove la condotta del dipendente integri anche violazione di obblighi derivanti dal contratto di lavoro (Cass. n. 9709/2000 e Cass. n. 24681/2016).

Inoltre, con riferimento alle norme del CCNL invocato dalla società ricorrente, i Supremi giudici rilevavano che sebbene fra le condotte di rilievo disciplinare sia inclusa anche l'assenza alla visita domiciliare di controllo, tale violazione andrebbe valutata in tutti i suoi profili oggettivi e soggettivi e potrebbe essere equiparata al mancato rispetto delle fasce di reperibilità nei rapporti con l'istituto previdenziale, per i quali, oltre a venire in rilievo il principio di legalità e quello di proporzionalità, occorre accertare che in concreto la condotta possa integrare una violazione degli obblighi che scaturiscono dal rapporto di lavoro. L'obbligo di cooperazione che

grava sul lavoratore in malattia, pur rilevando anche sul piano contrattuale del rapporto di lavoro, non può essere esteso fino a ricomprendere il divieto per lo stesso di astenersi dal compiere qualsiasi atto del vivere quotidiano, normalmente compiuto all'interno delle pareti domestiche

La valutazione dei giudici della corte d'appello non si era discostata dai principi richiamati e anzi, dopo aver accertato che il lavoratore fosse presente all'interno delle pareti domestiche, per escludere che la condotta dallo stesso tenuta fosse stata contraria agli obblighi di diligenza, correttezza e buona fede, hanno correttamente valutato tutte le circostanze del caso concreto, ivi compresa l'immediata attivazione del lavoratore, una volta avuta contezza di quanto accaduto. Per tali motivi le doglianze della società datrice non trovavano accoglimento e il ricorso veniva rigettato.

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.

NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

PENSIONI, I PERIODI FIGURATIVI NON CONTANO AI FINI DEL REQUISITO CONTRIBUTIVO

Con la sentenza n. 29968 del 13 ottobre 2022, la Suprema Corte di Cassazione ha ribadito che il solo requisito per l'accesso al trattamento in regime di totalizzazione è quello contributivo (almeno 40 anni di contributi) a prescindere dall'età, con la conseguenza che i periodi di contribuzione figurativa non possono essere considerati ai fini del computo. Si riporta, di seguito, il testo della sentenza.

Con sentenza del 19.4.16 la Corte di Appello di Firenze, in riforma della sentenza del 3.4.14 del Tribunale della medesima sede, ha dichiarato il diritto del signor B. a percepire la pensione di anzianità con decorrenza dal 1.8.10 e condannato l'INPS al pagamento fino al 1.2.13, data in cui la prestazione era stata riconosciuta.

In particolare, la corte territoriale ha ritenuto computabili ai fini della pensione di anzianità con totalizzazione i contributi figurativi per disoccupazione ai fini del conseguimento del requisito contributivo indipendente dall'età.

Avverso tale sentenza ricorre l'INPS per un motivo, cui resiste con controricorso, illustrato da memoria, il lavoratore.

Con l'unico motivo si deduce violazione dell'articolo 1 d.lgs. 42 del 2006 e 22 legge 153 del 69, per avere la corte territoriale trascurato che il diritto della pensione di anzianità in totalizzazione può derivare solo da requisito dei 40 anni di contribuzione a prescindere dall'età, non essendovi un requisito alternativo di contribuzione/età, con la conseguenza che i periodi di contribuzione figurativa non possono essere considerati.

Il ricorso è fondato.

E' pacifico nel caso che il lavoratore ha 40 anni di contribuzione solo computando i periodi disoccupazione e, per altro verso, che nel caso la pensione è stata ottenuta da lavoratore solo con totalizzazione di altri periodi lavorativi inerenti ad altra gestione.

Ciò posto, la tesi dell'Inps, che esclude i periodi di contribuzione figurativa nel caso di totalizzazione, è del tutto in linea con la giurisprudenza di questa Corte, che ha già precisato (Sez. L - , Ordinanza n. 23293 del 18/09/2019, Rv. 655058 - 01) che, in tema di pensione di anzianità per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, i contributi figurativi accreditati per il periodo in cui è stata corrisposta l'indennità di disoccupazione non si computano ai fini del perfezionamento del requisito dell'anzianità contributiva non inferiore a quaranta anni richiesto per l'accesso al trattamento in regime di totalizzazione, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 42 del 2006, in linea con il principio generale secondo cui i contributi validi ai fini del conseguimento della pensione sono solo quelli relativi all'effettivo rapporto di lavoro e non quelli figurativi, salvo espresse e specifiche eccezioni, fra le quali non rientra l'indennità di disoccupazione.

Il Collegio reputa non vi siano ragioni per rimeditare l'orientamento già espresso. E' infatti principio generale che l'accesso al trattamento di anzianità presuppone che la contribuzione sia effettiva (salve le eccezioni di cui all'art. 22 l. 153/69). Né può attribuirsi rilevanza al mancato richiamo, nella disciplina della totalizzazione, alla regola secondo la quale per accedere alla pensione in base al solo requisito contributivo è necessario che

il periodo di contribuzione sia effettivo: invero, l'assenza di un'espressa previsione normativa nel senso della effettività della contribuzione non consente di affermare l'utilità della contribuzione figurativa, ed in particolare di quella per disoccupazione, ai fini della formazione del requisito di accesso alla pensione di anzianità, dovendosi in generale escludere una totale equiparazione tra contributi effettivi e figurativi (in tal senso, altresì, Cass. Sez. L, Sentenza n. 18192 del 2017, sia pure con riferimento al profilo diverso dei contributi necessari ai fini della pensione di anzianità in relazione alla operatività della deroga al divieto di cumulo della pensione di anzianità con i redditi da lavoro).

La sentenza impugnata, che non si è attenuta al suo esteso principio, va conseguentemente cassata.

La causa va rinviata alla stessa corte d'appello in diversa composizione, anche per la liquidazione delle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla medesima Corte d'Appello, in diversa composizione, anche per la liquidazione delle spese del presente giudizio.

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.