

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 43\_2022 DEL 01 NOVEMBRE 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 settembre 2022 .....	2
<b>SCADENZARIO NOVEMBRE 2022</b> .....	<b>3</b>
16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022.....	3
16 NOVEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI .....	3
16 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	3
30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO.....	4
30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	4
30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI .....	4
<b>SCADENZARIO DICEMBRE 2022</b> .....	<b>5</b>
10 DICEMBRE: TERMINE ULTIMO PRESENTAZIONE ISTANZE .....	5
16 DICEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI.....	5
16 DICEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	5
31 DICEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO* .....	6
31 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVIDAI .....	6
31 DICEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS* .....	6
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>7</b>
NOVEMBRE 2022 .....	7
DICEMBRE 2022 .....	7
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>8</b>
REGIME IMPATRIATI: COSA ACCADE SE SI È DIPENDENTI E CEO .....	8
UE, PUBBLICATA LA DIRETTIVA EUROPEA SUL SALARIO MINIMO .....	10
OBBLIGO FORMATIVO PER LAVORATORI IN CIGS: LE SANZIONI PER LA MANCATA ATTUAZIONE .....	11
<b>FOCUS</b> .....	<b>13</b>
CASSAZIONE, LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE RIFIUTA DI SOTTOPORSI A VISITA.....	13
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>15</b>
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO .....	15
<b>NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA</b> .....	<b>16</b>
INPS, ONLINE IL VADEMECUM PER IL CEDOLINO DI PENSIONE DI NOVEMBRE .....	16

**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 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 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 con i dati retributivi e contributivi INPS di lavoratori dipendenti e parasubordinati, iscritti alla Gestione separata 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.

## SCADENZIARIO DICEMBRE 2022

### 10 DICEMBRE: TERMINE ULTIMO PRESENTAZIONE ISTANZE

**T**ermine ultimo entro il quale è possibile inoltrare (tramite l'applicazione web "sgravicdsonline", presente nel sito del Ministero) le istanze per la riduzione contributiva per l'anno 2022, prevista a sostegno delle imprese che stipulino o abbiano in corso contratti di solidarietà difensiva. L'accesso all'applicazione è consentito con le credenziali SPID o CIE (carta d'identità elettronica).

### 16 DICEMBRE: 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) la rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) le 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) versamenti previdenziali e INAIL sospesi a causa del Covid-19, da versare per intero in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020 o per il 50% in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020.
- j) versamento dell'acconto (90%) dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2022;

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 DICEMBRE: 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.

### 31 DICEMBRE: 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 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVIDAI

Entro fine dicembre occorre inviare la comunicazione degli eventuali contributi dovuti per il 2022, ma non dedotti fiscalmente, operazione che poteva essere attuata attraverso i modelli 730 oppure Unico. L'adempimento riguarda chiaramente chi risulta iscritto a un fondo pensione. La comunicazione ha lo scopo di far sì che quando verranno erogate le prestazioni, che si tratti di rendita o di pensione, venga esclusa dalle tasse la quota corrispondente all'importo dei contributi non dedotti. La comunicazione in oggetto, in base al vecchio regime fiscale, doveva essere fatta entro il 30 settembre dell'anno successivo.

### 31 DICEMBRE: 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 con i dati retributivi e contributivi INPS di lavoratori dipendenti e parasubordinati, iscritti alla Gestione separata relativi alla contribuzione del mese precedente.

\*Termine posticipato a lunedì 2 gennaio in quanto cadente di sabato.

## 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.

### DICEMBRE 2022

**8 Dicembre - Immacolata Concezione:** 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.

**25 Dicembre - Natale:** festività cadente di domenica -Tale giornata viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

**26 Dicembre – Santo Stefano:** festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.



## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### REGIME IMPATRIATI: COSA ACCADE SE SI È DIPENDENTI E CEO

**C**on la risposta n. 524/2022 l'Agenzia delle Entrate ha fornito alcune precisazioni in merito all'assunzione di un dipendente della holding, al rientro in Italia, in una delle società controllate, mantenendo all'estero il ruolo di amministratore e altre cariche amministrative assunte in costanza del precedente rapporto di lavoro.

L'Istante, cittadino italiano residente dal 1998 all'estero, dal 2015 lavora presso la sede londinese della Capogruppo, con il ruolo di CEO e di amministratore di alcune controllate, per assicurarsi che le scelte delle seconde siano in linea con gli indirizzi di gruppo. Gli incarichi presso le controllate non sono separatamente remunerati, hanno dunque natura ancillare rispetto alla principale attività lavorativa quale CEO.

L'Istante ha dichiarato di aver sottoscritto una lettera di impegno all'assunzione che prevede il suo trasferimento in Italia da settembre 2022 per occuparsi, oltre che delle mansioni già in essere, dello sviluppo del business sul territorio italiano, nonché di nuove offerte di prodotto derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie.

Pertanto, non essendo richiesto alcun requisito di discontinuità, non trattandosi di un caso di distacco, e risultando apprezzabili elementi di novità nel rapporto di lavoro che verrà ad instaurare in Italia, l'istante domandava se potesse fruire del regime di cui all'articolo 16, comma 1, del D. Lgs. n. 147 del 2015, a decorrere dal periodo di imposta 2023 e se costituissero causa ostativa:

- il mantenimento delle cariche amministrative assunte in costanza del precedente rapporto di lavoro;
- la circostanza che, prima del rientro in Italia, avesse, altresì, ricoperto l'incarico di amministratore della Società italiana, nuovo datore di lavoro.

L'Agenzia delle Entrate, richiamando i criteri per l'accesso al regime dettati dalla normativa vigente, ribadiva che l'agevolazione fosse fruibile dai contribuenti per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui avessero trasferito la residenza fiscale in Italia, ai sensi dell'articolo 2 del TUIR, e per i quattro periodi di imposta successivi, rinviando alla circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020 per una completa disamina dei requisiti soggettivi ed oggettivi.

In particolare, con riferimento al rientro in Italia di lavoratori dipendenti di datori esteri, con il citato documento era stato precisato che il predetto articolo 16 non richiedeva che l'attività fosse svolta per un'impresa operante sul territorio dello Stato e, pertanto, che potessero accedere all'agevolazione i soggetti richiamati a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) fossero stranieri non residenti.

Con la precedente risoluzione n. 72/E del 26 settembre 2018, inoltre, era stato precisato che l'autonomia dei rapporti contrattuali nell'ambito di un gruppo societario non escludeva, al verificarsi di tutti i requisiti richiesti dalla norma, la possibilità di accedere al regime speciale per lavoratori impatriati, a nulla rilevando la circostanza che l'attività lavorativa fosse stata prestata con società appartenenti allo stesso gruppo.

Con riferimento al caso di specie, dal momento che l'istante non risulta essersi trasferito all'estero in posizione di distacco, non sarà necessario verificare se il rientro sia conseguenza della naturale scadenza

dello stesso ovvero sia determinato da altri elementi funzionali alla ratio della norma ai fini dell'applicazione del regime.

Al riguardo, la circostanza che l'istante presti in tale territorio la propria attività lavorativa, acquisita la residenza fiscale in Italia, è coerente con le finalità del regime agevolativo in esame e non si ritengono ostative le fattispecie di cui sopra. Pertanto, laddove risultino soddisfatti tutti i requisiti richiesti dalla norma in esame, potrà beneficiare del regime speciale a decorrere dal periodo d'imposta nel quale trasferisce la residenza fiscale in Italia.

## UE, PUBBLICATA LA DIRETTIVA EUROPEA SUL SALARIO MINIMO

**A** seguito dell'accordo interistituzionale dello scorso 7 giugno 2022 e della votazione favorevole in seno al Parlamento Europeo e al Consiglio dell'UE, il 25 ottobre, a due anni dalla presentazione della proposta della Commissione è stata pubblicata sulla Gazzetta ufficiale dell'UE la Direttiva n. 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea.

La stessa entrerà in vigore il ventesimo giorno dalla pubblicazione (pertanto il prossimo 14 novembre), mentre gli Stati membri dell'Unione dovranno adottare le misure necessarie per conformarsi entro il 15 novembre 2024 dandone immediata informazione alla Commissione.

La Direttiva in parola ha il fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, in particolare l'adeguatezza dei salari minimi per i lavoratori per contribuire alla riduzione delle disuguaglianze retributive.

Sotto il profilo contenutistico, occorre dapprima evidenziare che la stessa contiene una clausola di non regresso: l'attuazione non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione già offerto ai lavoratori negli Stati membri; inoltre, lascia impregiudicata la prerogativa di uno Stato membro di applicare o introdurre disposizioni legislative e regolamentari o l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori.

Entrando nel merito, si chiede in primo luogo 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. In particolare, i salari minimi andranno aggiornati almeno ogni due anni, mentre per i paesi che utilizzano un meccanismo di indicizzazione automatica, ogni quattro anni.

Inoltre, al fine di aumentare il numero di lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, i paesi dovranno promuovere la capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva. A titolo di esempio, nel caso in cui il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore a una soglia dell'80%, gli Stati membri dovranno porre in essere e attuare un piano d'azione per promuoverla, individuando al contempo una tempistica certa e misure efficaci per aumentare progressivamente la copertura.

Naturalmente, gli Stati membri dovranno adottare misure volte a migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale. Difatti, fra le disposizioni rientra anche la responsabilizzazione degli Stati membri, i quali saranno chiamati a stabilire le sanzioni applicabili in caso di violazione dei diritti e degli obblighi rientranti nell'ambito di applicazione della Direttiva stessa, nella misura in cui gli stessi diritti e obblighi siano previsti dal diritto nazionale o dai contratti collettivi.

Infine, la Direttiva si preoccupa del monitoraggio e della raccolta dei dati per monitorare la tutela garantita dal salario minimo. Per quest'ultimo aspetto, le misure necessarie a detto scopo comprendono anche una serie di controlli da parte degli ispettorati del lavoro, i quali dovranno sviluppare delle apposite capacità per l'applicazione della legge e l'assunzione di provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro non conformi. Ciò prefigurando misure come controlli e ispezioni sul campo efficaci, proporzionati e non discriminatori fino anche percorsi di formazione e orientamenti ad hoc.

## OBBLIGO FORMATIVO PER LAVORATORI IN CIGS: LE SANZIONI PER LA MANCATA ATTUAZIONE

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 253 del 28 ottobre 2022, il Decreto del 2 agosto 2022 riportante i criteri e le modalità per l'accertamento sanzionatorio di mancata attuazione dell'obbligo formativo da parte dei lavoratori in costanza delle integrazioni salariali straordinarie. In particolare, secondo la nuova disposizione normativa, la mancata partecipazione senza giustificato motivo fornito dal lavoratore alle iniziative di formazione e di riqualificazione comporta l'irrogazione di una serie di sanzioni.

In primo luogo, la mancata partecipazione, nella misura compresa tra il 25% ed il 50% delle ore complessive previste per ognuno dei corsi proposti, comporta l'irrogazione della sanzione corrispondente alla decurtazione di un terzo delle mensilità del trattamento di integrazione salariale straordinario, ferma restando la sanzione minima consistente nella decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale.

In caso, invece, di mancata partecipazione nella misura compresa tra il 50% e l'80% delle ore complessive previste per ognuno dei corsi proposti, la sanzione prevista è la decurtazione della metà delle mensilità del trattamento di integrazione salariale straordinario, ferma restando comunque la sanzione minima della decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale.

Infine, la mancata partecipazione in misura superiore all'80% delle ore complessive previste per ognuno dei corsi proposti comporta l'irrogazione della sanzione corrispondente alla totale decadenza dal trattamento di integrazione salariale.

Ad ogni modo, il decreto in parola individua una serie di casi specifici per cui ricorre il giustificato motivo di mancata partecipazione alle iniziative di formazione e di riqualificazione:

- a) documentato stato di malattia o di infortunio;
- b) servizio civile o di leva o richiamo alle armi;
- c) stato di gravidanza, per i periodi di astensione previsti dalla legge;
- d) citazioni in tribunale, a qualsiasi titolo, dietro esibizione dell'ordine di comparire da parte del magistrato;
- e) gravi motivi familiari documentati e/o certificati;
- f) casi di limitazione legale della mobilità personale;
- g) ogni altro comprovato impedimento oggettivo e/o causa di forza maggiore, cioè ogni fatto o circostanza che impedisca al soggetto di partecipare alle iniziative di formazione e/o riqualificazione, senza possibilità di alcuna valutazione di carattere soggettivo o discrezionale da parte di quest'ultimo.

Naturalmente, il servizio ispettivo territorialmente competente, nel corso degli accertamenti previsti al termine dei programmi di cassa integrazione guadagni che prevedano riduzioni e/o sospensioni di attività, dovrà accertare il concreto svolgimento della formazione secondo il programma aziendale inizialmente presentato. Nel caso in cui dai registri dell'ente che eroga la formazione risultino assenze ingiustificate, dovrà provvedere alla contestazione della sanzione corrispondente, limitatamente ai lavoratori per i quali è

accertata la mancata partecipazione alla formazione senza giustificato motivo oggettivo, e ne dà comunicazione all'Inps ai fini dell'applicazione della sanzione.

## FOCUS

### CASSAZIONE, LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE RIFIUTA DI SOTTOPORSI A VISITA

Con l'ordinanza n. 26199 dello scorso 6 settembre 2022, la Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento del dipendente che rifiutava di sottoporsi a visita medica per paura di un demansionamento. È stato ribadito, infatti, che il lavoratore ha sempre la facoltà di impugnare l'esito dell'accertamento sanitario o un eventuale demansionamento, ma non può rifiutarsi di sostenere la visita.

Un impiegato amministrativo, dopo non essersi presentato alle visite mediche richieste dalla società datrice, veniva licenziato. Impugnato il provvedimento, il dipendente otteneva dapprima l'annullamento del licenziamento e successivamente, in sede di ricorso in appello, la conferma della sanzione disciplinare massima. Secondo la Corte, infatti, il duplice rifiuto a sottoporsi a visita medica configurava una grave insubordinazione e, in quanto tale, sanzionabile con il licenziamento senza preavviso, rientrando tra i doveri, previsti dal D. Lgs. n. 81/08 del dipendente. Inutili anche le giustificazioni del lavoratore il quale sosteneva che il proprio rifiuto fosse diretto a contrastare un illegittimo demansionamento.

Avverso tale decisione proponeva ricorso per Cassazione il dipendente, con tre motivi. Con il primo motivo denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 41 comma 2 lett. d) del D. Lgs. n. 81/2008 per avere la Corte distrettuale erroneamente ammesso, in sede di appello, l'introduzione di una nuova eccezione, rappresentata dalla circostanza che lo stesso dipendente fosse rientrato da un lungo periodo di inattività, mai dedotta in precedenza ed espressamente contestata. Con il secondo motivo il ricorrente censurava la violazione degli artt. 20 e 41 del D. Lgs. n. 81/2008, nn. 5 e 13 della legge n. 300 del 1970 e dell'art. 32 della Corte Costituzionale, sostenendo come la Corte distrettuale avesse ommesso di considerare che ciò che faceva nascere in capo al datore di lavoro il potere di sottoporre a visita il dipendente era solo il potere/dovere di appurare l'idoneità dello stesso alle mansioni che aveva svolto o che avrebbe potuto svolgere in futuro in base a legge o a contratto. Infine, con il terzo motivo il dipendente lamentava la violazione degli artt. 1460 e 2119 cc, nonché dell'art. 3 della legge n. 604/1966, per l'inosservanza del processo logico-giuridico che il giudice avrebbe dovuto seguire per l'accertamento degli effetti della valutazione della idoneità dell'illecito disciplinare a giustificare il licenziamento, tenuto conto delle circostanze del caso concreto.

Il primo motivo veniva ritenuto inammissibile. L'impianto decisorio della sentenza di appello era incentrato sul fatto che, in occasione del cambio di mansioni, era necessario disporre una visita medica onde verificare l'idoneità alla mansione specifica assegnata, ai sensi dell'art. 41 co. 2 lett. d) D. Lgs. n. 81/2008. A tale obbligo il dipendente si era rifiutato per due volte, costituendo così con il suo comportamento una grave insubordinazione.

Anche il secondo motivo veniva dichiarato 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 la visita medica di idoneità in ipotesi di cambio delle mansioni è prescritta per legge e la richiesta di sottoposizione a visita, da parte del datore di lavoro, prima della assegnazione alle nuove mansioni, non è censurabile e, anzi, è un adempimento dovuto. Doveva, quindi, valutarsi se il rifiuto del dipendente fosse o meno legittimo, perché rivolto a contrastare un illegittimo

demansionamento, atteso che le nuove mansioni erano state ritenute dallo stesso non conformi alla qualifica rivestita, al proprio percorso professionale e non compatibili con le condizioni di salute. A conferma delle statuizioni della Corte d'Appello, gli Ermellini ritenevano che il rifiuto del lavoratore di sottoporsi a visita non potesse ritenersi giustificabile perché, da un lato, il datore di lavoro si era limitato ad adeguare la propria condotta alle prescrizioni imposte dalla legge per la tutela delle condizioni fisiche dei dipendenti nell'espletamento delle mansioni loro assegnate e, dall'altro, la dipendente avrebbe potuto impugnare un eventuale esito della visita, qualora non condiviso, o anche l'asserito illegittimo demansionamento innanzi agli organi competenti.

Infine, rigettato anche il terzo motivo, in quanto ricomprensivo di una richiesta di una nuova valutazione dei fatti, che è inammissibile in Cassazione, il ricorso veniva respinto e il licenziamento confermato.

## IL QUESITO DEL MESE

### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO



#### Richiesta:

Un operaio a tempo determinato (termina il 31/7/2022 e non verrà prorogato né passato a tempo indeterminato) è andato in infortunio fino al 31/7/2022: dovrebbe essere una ricaduta di un infortunio del 2019 presso altra azienda.

Il suo rapporto di lavoro termina quindi il 31/7/2022 anche nel caso in cui lui prosegua l'infortunio?



#### Risposta:

Il contratto di lavoro a tempo determinato si estingue automaticamente alla data prevista dalle parti stipulanti nel contratto di assunzione. Eventi come l'infortunio, malattia o maternità non sospendono il termine. Il D.Lgs. n. 81/2015 non contiene una disciplina in tal senso.



## NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

### INPS, ONLINE IL VADEMECUM PER IL CEDOLINO DI PENSIONE DI NOVEMBRE

Con un comunicato sul proprio portale istituzionale, l'INPS ha fornito un'informativa relativamente al contenuto del cedolino della pensione del mese di novembre. Di seguito si riporta il testo integrale del comunicato.

Il cedolino della pensione, accessibile tramite servizio online, è il documento che consente ai pensionati di verificare l'importo erogato ogni mese dall'INPS e di conoscere le ragioni per cui tale importo può variare. Si riportano di seguito le informazioni sul cedolino della pensione di novembre 2022.

La data di pagamento

Il pagamento avverrà con valuta 2 novembre.

Trattenute fiscali: addizionali regionali e comunali, conguaglio 2021 e tassazione 2021

Per quanto riguarda le prestazioni fiscalmente imponibili, sul rateo di pensione di novembre, oltre all'IRPEF mensile, vengono trattenute le addizionali regionali e comunali relative al 2021.

Queste trattenute sono infatti effettuate in 11 rate nell'anno successivo a quello cui si riferiscono.

Continua a essere applicata anche la trattenuta per addizionale comunale in acconto per il 2022, avviata a marzo, che proseguirà anche sul rateo di novembre.

Prosegue, inoltre, il recupero delle ritenute IRPEF relative al 2021 laddove le stesse siano state effettuate in misura inferiore rispetto a quanto dovuto su base annua.

Infatti, nel caso di pensionati con importo annuo complessivo dei trattamenti pensionistici fino a 18.000 euro, per i quali il ricalcolo dell'IRPEF ha determinato un conguaglio a debito di importo superiore a 100 euro, la rateazione viene estesa fino alla mensilità di novembre (articolo 38, comma 7, legge 122/2010).

Per i redditi di pensione annui di importo superiore a 18.000 euro e per quelli di importo inferiore a 18.000 euro con debito inferiore a 100 euro, il debito d'imposta è stato applicato sulle prestazioni in pagamento alla data del 1° marzo, con azzeramento delle cedole laddove le imposte corrispondenti siano risultate pari o superiori alle relative capienze.

Le somme conguagliate sono state certificate nella Certificazione Unica 2022.

Decreto Aiuti-bis

Anche sul rateo di novembre è stato messo in pagamento l'incremento del 2% del trattamento pensionistico lordo complessivo in pagamento.

L'incremento è riconosciuto qualora il trattamento pensionistico mensile sia complessivamente pari o inferiore all'importo di 2.692 euro.

L'importo spettante è riportato nel cedolino di pensione ed è descritto dalla voce "Incremento D.L. Aiuti bis".

È stato inoltre effettuato il calcolo del conguaglio di perequazione della pensione per il 2021 (0,2%).

Il conguaglio, il cui importo medio è di circa 17 euro, è stato pagato in linea generale con il rateo di pensione del mese di novembre.

L'importo pagato è riportato nel cedolino della pensione di novembre con la descrizione "Conguaglio per arretrati".

Solo una limitata platea di pensionati, invece, riceverà il pagamento del conguaglio a dicembre 2022.

Coloro che riceveranno il pagamento del conguaglio con il rateo di pensione di dicembre, sono informati attraverso il cedolino della pensione di novembre che riporta la seguente informazione: "Si comunica che l'importo spettante a titolo di conguaglio di perequazione 2021, previsto dal cosiddetto decreto aiuti bis, sarà erogato sulla rata di dicembre 2022 unitamente all'adeguamento della rata di pensione".

La stessa comunicazione è presente nell'area notifiche della sezione MyINPS ed è stata trasmessa anche via email/PEC o tramite le app IO e INPS Mobile.

Decreto Aiuti-ter: indennità una tantum 150 euro

Con la pensione di novembre è stata pagata anche l'indennità una tantum di 150 euro ai titolari di pensione con decorrenza entro il 1° ottobre 2022, con un reddito personale assoggettabile a IRPEF non superiore per il 2021 a 20.000 euro.

I beneficiari del pagamento sono informati attraverso il cedolino di pensione sul quale è riportata è presente la voce "Ind. Una tantum D.L. Aiuti ter".

Assistenza fiscale: conguagli da modello 730/2022

Proseguono le operazioni di abbinamento delle risultanze contabili di cui ai modelli 730 per i pensionati/contribuenti che abbiano optato per INPS quale sostituto di imposta e i cui flussi siano pervenuti da Agenzia delle Entrate dopo il 30 giugno.

Sul rateo di pensione di novembre si procede:

- al rimborso dell'importo a credito del contribuente;
- alla trattenuta, in caso di conguaglio a debito del contribuente. Si ricorda che la eventuale rateazione degli importi a debito risultanti dalla dichiarazione dei redditi deve obbligatoriamente concludersi entro novembre per cui, qualora la risultanza contabile sia stata ricevuta dall'Istituto nei mesi successivi a quello di giugno, non sarà possibile garantire il numero di rate scelto dal dichiarante per il versamento dei debiti d'imposta.

I contribuenti che hanno indicato l'INPS quale sostituto d'imposta per l'effettuazione dei conguagli del modello 730/2022 possono verificare le risultanze contabili della dichiarazione e i relativi esiti attraverso il servizio online "Assistenza fiscale (730/4): servizi al cittadino", disponibile anche tramite l'app INPS Mobile.

**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).