

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 44_2022 DEL 15 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*

powered by **STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI**

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di settembre 2022	2
SCADENZARIO NOVEMBRE 2022	3
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
SCADENZARIO DICEMBRE 2022	5
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
FESTIVITÀ	7
NOVEMBRE 2022	7
DICEMBRE 2022	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
FONDO NUOVE COMPETENZE, RIFINANZIATO PER UN MILIARDO DI EURO	8
CASSAZIONE, LA REGISTRAZIONE DI UNA CONVERSAZIONE PUO' COSTITUIRE UNA PROVA	9
METASALUTE: AL VIA L'INSERIMENTO DEI FAMILIARI A CARICO	11
FOCUS	13
CASSAZIONE, L'ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE SPETTA ANCHE AL CITTADINO STRANIERO CON I FIGLI ALL'ESTERO	13
IL QUESITO DEL MESE	15
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	15
NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA	16
ISTAT, COMUNICATO IL TASSO ANNUO DI RIVALUTAZIONE DEI MONTANTI CONTRIBUTIVI 2022	16
MEF, VIA ALL'ADEGUAMENTO DELLE PENSIONI DA GENNAIO 2023	17

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

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di 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

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 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

Termine 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

FONDO NUOVE COMPETENZE, RIFINANZIATO PER UN MILIARDO DI EURO

Lo scorso 2 novembre 2022 l'ANPAL ha comunicato l'avvenuta registrazione alla Corte dei Conti del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 settembre 2022, concernente il rifinanziamento del Fondo per le nuove competenze di cui all'articolo 11-ter del Decreto Legge n. 146 del 21 ottobre 2021. Ad occuparsi della gestione operativa del fondo sarà la stessa ANPAL, la quale dovrà anche pubblicare un apposito avviso con tutti i dettagli per l'accesso ai benefici economici.

A tal proposito si ricorda che la finalità del Fondo, rifinanziato per l'appunto con un miliardo di euro e orientato al sostegno delle transizioni digitali ed ecologiche, si conferma essere quella di offrire ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, ma anche di sostenere le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi innalzando così il livello del capitale umano impiegato.

In tale prospettiva, il Fondo Nuove Competenze, unitamente al Programma GOL e al Sistema duale, rappresenta uno dei Programmi guida del Piano Nazionale Nuove Competenze nato con il PNRR per rafforzare il sistema della formazione professionale e difendere l'occupazione e la produttività aziendale.

Per il Fondo sono stati stanziati, in prima battuta, 730 milioni di euro per il 2020 e per il 2021 e a beneficiarne sono state 14.223 aziende e 708.000 lavoratori, tuttavia, per il 2022 il fondo torna operativo con regole diverse rispetto alle prime due annualità. Anzitutto, va sottolineato che i percorsi formativi che vedranno protagonisti i lavoratori e le lavoratrici saranno orientati all'acquisizione di competenze digitali e green. Inoltre, le novità in arrivo con il rifinanziamento del Fondo Nuove Competenze 2022 riguarderanno anche la portata stessa delle agevolazioni. In particolare, a determinate condizioni, i datori di lavoro che stipulano gli accordi collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro (a parità di salario) e la realizzazione di percorsi formativi potranno beneficiare di una copertura totale del costo del personale impegnato nelle attività. Il Fondo rimborserà alle aziende il 100 per cento dei contributi assistenziali e previdenziali, al netto degli eventuali sgravi contributivi applicabili nel periodo oggetto dell'agevolazione, mentre la retribuzione oraria sarà coperta per il 60 per cento.

Il sostegno economico del Fondo è cumulabile con le agevolazioni previste dai Fondi Interprofessionali e proprio per tale motivo le imprese potranno dare luogo ad un processo di formazione utile e continuativo ai lavoratori, peraltro a titolo gratuito per gli stessi. È evidente che i fondi interprofessionali costituiranno il canale di accesso privilegiato al Fondo Nuove Competenze. Per i datori di lavoro che non hanno fondi interprofessionali, invece, la formazione dovrà essere erogata da enti accreditati a livello nazionale o regionale.

Ne consegue, allora, che ai fini del meccanismo in oggetto, gli accordi collettivi stipulati avranno un'importanza chiave, giacché gli stessi chiariscono quali siano le necessità aziendali in rapporto alle nuove competenze da ottenere: ad esempio una maggiore formazione dal lato tecnologico-digitale, oppure miglioramenti in ambito organizzativo.

CASSAZIONE, LA REGISTRAZIONE DI UNA CONVERSAZIONE PUO' COSTITUIRE UNA PROVA

La Cassazione Civile, con l'ordinanza n. 28398 dello scorso 29 settembre 2022, ha ritenuto che la registrazione su nastro magnetico di una conversazione, anche senza il consenso dell'interessato, può costituire fonte di prova se colui contro il quale la registrazione è prodotta non contesti che la conversazione sia realmente avvenuta e sempre che almeno uno dei soggetti, tra cui la conversazione si sia svolta, sia parte in causa.

La dipendente di una società, a seguito di licenziamento per negligenza e per inefficienza, citava in giudizio la parte datrice utilizzando, come prova invalidante il provvedimento, alcune registrazioni vocali in cui emergevano vessazioni e ritorsioni subite dai superiori. Positivi furono i pareri dei giudici di primo e secondo grado i quali, confermata l'illegittimità del licenziamento, condannavano la società alla reintegra e al pagamento dell'indennità risarcitoria. La Corte territoriale, infatti, rilevava come gli addebiti contestati alla dipendente fossero privi di riscontro e, comunque, relativi a condotte conosciute e tollerate da parte datoriale. Gli addebiti, pertanto, non avevano carattere di gravità tale da giustificare l'irrogazione della sanzione espulsiva, essendo al più sanzionabili con una misura conservativa, secondo le previsioni del contratto collettivo. Tuttavia, sempre secondo la Corte, il carattere ritorsivo del licenziamento non poteva considerarsi provato in base alle deposizioni testimoniali raccolte, né attraverso le "abusive, illegittimamente captate e registrate conversazioni" tra la lavoratrice e il suo superiore, considerate dai giudici di appello non idonee a costituire fonte di prova.

Avverso tale sentenza la società proponeva ricorso con sei motivi, ai quali resisteva con controricorso la dipendente, con due motivi. Con il primo motivo, la società deduceva la nullità della sentenza per violazioni di carattere procedurale. Con il secondo motivo contestava l'omessa pronuncia, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia per aver, la Corte, rigettato il reclamo senza esaminare specificamente i motivi addotti e per aver omesso di motivare il carattere ritorsivo o meno del licenziamento. Con il terzo motivo denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 1, comma 42, della legge n. 92 del 2012 poiché giudice dell'opposizione aveva ritenuto sussistenti i fatti contestati, ma ha considerato gli stessi punibili con sanzioni conservative. Con il quarto motivo la ricorrente lamentava la violazione e falsa applicazione del contratto individuale e degli artt. 2119 e 1453 cod. civ., poiché il licenziamento dovesse considerarsi legittimo in quanto la lavoratrice aveva violato tutti gli obblighi assunti e realizzato una strategia illecita per danneggiare l'azienda. Infine, con gli ultimi due motivi, la società deduceva la violazione di norme procedurali sostenendo come la Corte di merito avesse limitato il diritto di difesa della società non ammettendo tutti i mezzi istruttori ritualmente introdotti dalla stessa e puntualmente trascritti.

I primi due motivi e quelli dal quarto al sesto venivano tutti ritenuti inammissibili. Ribadivano gli Ermellini che il vizio di omessa pronuncia è configurabile solo nel caso di mancato esame di questioni di merito, e non ove si deduca l'omesso esame di questioni processuali, come nel caso di specie. Sebbene formulate attraverso la denuncia di errores in procedendo e in iudicando, le critiche vertevano sulla mancata ammissione dei mezzi di prova orale e la valutazione, come operata dai giudici del reclamo, dei dati probatori raccolti. Tali censure, poiché attinenti al merito della controversia, sono inammissibili in sede di ricorso per Cassazione. Veniva dichiarato infondato anche il terzo motivo di ricorso atteso che l'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, contempla espressamente, tra le ipotesi per cui è prevista

la tutela reintegratoria cd. attenuata, quella in cui il giudice “accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro [...] perché il fatto (ndr., sussistente) rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili”.

Con ricorso incidentale interveniva anche la dipendente, con due motivi di ricorso. Con il primo motivo denunciava la violazione dell’art. 18, commi 1 e 4 e dell’art. 15 della legge n. 300 del 1970, nonché dell’art. 3, legge n. 108 del 1990, dell’art. 1345 cod. civ. per la natura discriminatoria del licenziamento intimato, oltre alla violazione degli artt. 2712 e 2697 cod. civ., 115 cod. proc. civ., per non avere la Corte d’ Appello valutato le registrazioni vocali. Censurava la sentenza impugnata per avere escluso la ritorsività del licenziamento ritenendo inutilizzabili le registrazioni dei colloqui tra presenti, in contrasto con l’orientamento di legittimità e sebbene la controparte non avesse in alcun modo contestato lo svolgimento dei colloqui registrati e il relativo contenuto. Con il secondo motivo, invece, lamentava l’errata ripartizione delle spese del procedimento stabilite dalla Corte.

Il primo motivo di ricorso incidentale veniva ritenuto fondato. Secondo un consolidato indirizzo giurisprudenziale, la registrazione di una conversazione tra presenti si ritiene possa costituire fonte di prova entro i limiti e le condizioni specificamente individuate. In diverse sentenze gli Ermellini hanno statuito che la registrazione su nastro magnetico di una conversazione può costituire fonte di prova, ex art. 2712 c.c., se colui contro il quale la registrazione è prodotta non contesti che la conversazione sia realmente avvenuta e sempre che almeno uno dei soggetti, tra cui la conversazione si svolge, sia parte in causa. Ne deriva che l’utilizzo a fini difensivi di registrazioni di colloqui tra il dipendente e i colleghi sul luogo di lavoro non necessita del consenso dei presenti, in ragione dell’imprescindibile necessità di bilanciare le contrapposte istanze della riservatezza da una parte e della tutela giurisdizionale del diritto dall’altra e pertanto di temperare la norma sul consenso al trattamento dei dati con le formalità previste dal codice di procedura civile per la tutela dei diritti in giudizio.

Per tali motivi, la Suprema Corte respingeva il ricorso principale e accoglieva il primo motivo di ricorso incidentale. Cassava, dunque, la sentenza impugnata rinviandola alla medesima Corte d’ Appello, in diversa composizione, affinché provveda ad un riesame della controversia alla luce dei principi richiamati, oltre che alla regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

METASALUTE: AL VIA L'INSERIMENTO DEI FAMILIARI A CARICO

Con il documento n. 168/P del 7 novembre 2022, il Fondo Metasalute ha comunicato l'apertura della procedura per l'inclusione a pagamento per l'anno 2023 dei familiari non fiscalmente a carico nella "finestra temporale" decorrente dal 7 novembre al 7 dicembre 2022, al termine della quale sarà nuovamente inibita tale facoltà al contribuente.

Ai fini della valutazione del familiare che il lavoratore intende iscrivere, occorrerà far riferimento al carico fiscale presunto del familiare relativamente all'anno per cui si sta chiedendo l'iscrizione, ossia il 2023, tenendo conto che sarà consentita l'adesione dei seguenti componenti:

- coniuge del lavoratore (con riferimento anche alle unioni civili di cui alla L.76/2016) non legalmente ed effettivamente separato o conviventi di fatto, intendendosi per tali due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile;
- figli non fiscalmente a carico e non conviventi di lavoratore dipendente iscritto affidati con sentenza di separazione/divorzio all'ex coniuge, figli non fiscalmente a carico purché conviventi o figli fiscalmente a carico dal compimento del 26° anno d'età.

Ai sensi dell'art. 4 del Regolamento il Fondo potrà richiedere all'iscritto la produzione della documentazione necessaria ad attestare la legittimità dell'adesione a pagamento dei familiari non fiscalmente a carico e dei conviventi, come lo stato di famiglia o la sentenza di separazione/divorzio da cui si evince l'affidamento dei figli all'ex coniuge.

Il lavoratore aderente dovrà accedere al sito del Fondo www.fondometasalute.it nella propria Area Riservata con le credenziali generate al momento della registrazione, consultare attentamente il Manuale Dipendente all'interno del quale è illustrata la procedura dettagliata e cliccare sul pulsante "Attiva copertura a pagamento 2023" presente nella sezione "Familiari".

Ai sensi dell'art. 2 dell'Allegato al Regolamento il lavoratore potrà far aderire i familiari al piano base con massimali autonomi (con un premio di 280,50€) o, in caso di piani superiori (piano B con un premio di 397,50€, C con un premio di 605,50€, D con un premio di 683,50€, E con un premio di 839,50€ o F con un premio di 1.814,50€) al medesimo piano cui egli aderisce con massimali autonomi, procedendo al versamento annuale della contribuzione per il nucleo familiare in misura anticipata utilizzando le procedure di pagamento MAV previste.

Le eventuali richieste di restituzione delle quote versate dal lavoratore dipendente che valuti di aver effettuato l'iscrizione a pagamento per errore dovranno pervenire entro e non oltre il 31 gennaio 2023 tramite l'apposita funzionalità descritta nel Manuale Rimborso MAV familiare a pagamento.

Saranno abilitati all'inserimento dei familiari non fiscalmente a carico i lavoratori "in copertura" e "in attesa di copertura", mentre sarà esclusa l'opzione a coloro che risulteranno "fuori copertura". I lavoratori con decorrenza copertura successiva al 1° gennaio 2023 attiveranno la copertura per i propri familiari paganti dalla data di inizio della propria copertura, pur versando l'intero premio annuale.

Ad esempio, se il capo nucleo è in copertura dal 1° marzo, la copertura del familiare decorrerà dal 1° marzo e l'iscrizione al Fondo cesserà il 31 dicembre 2023 e non sarà rinnovata in automatico. I lavoratori che nel

2022 hanno attivato la copertura e che sono interessati a rinnovare l'adesione degli stessi anche per l'anno 2023 dovranno accedere alla sezione "Familiari" ed eseguire l'apposita procedura nei tempi sopraindicati. Laddove non avvenisse il rinnovo per l'anno successivo, il familiare potrà reinscrivere trascorsi 3 anni dall'ultima adesione.

FOCUS

CASSAZIONE, L'ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE SPETTA ANCHE AL CITTADINO STRANIERO CON I FIGLI ALL'ESTERO

Con l'ordinanza n. 33016, pubblicata lo scorso 9 novembre 2022, la Corte di Cassazione, recependo le direttive della Corte di giustizia dell'UE, ha statuito che il diritto all'assegno per il nucleo familiare spetta al cittadino extracomunitario, con permesso di soggiorno di lungo periodo e residente in Italia, anche se i suoi figli risiedono nel Paese d'origine.

Un lavoratore pachistano, in possesso del permesso di soggiorno di lungo periodo in Italia, citava in giudizio l'INPS per condotta discriminatoria, in quanto gli veniva negato il diritto alla percezione degli assegni nucleo familiare poiché i figli non risiedevano in Italia. Favorevoli furono i pareri dei giudici nei primi gradi di giudizio, i quali rilevavano come la decisione dell'INPS non si conformasse alle norme del diritto comunitario.

Avverso tali sentenze, l'INPS ricorreva con un solo motivo. In particolare, deduceva la violazione e falsa applicazione dell'art. 2, comma 6-bis del D.L. n. 69/88, degli artt. 43 e 44 del D.Lgs. n. 286/98, nonché dell'art. 12 della direttiva 2011/98/UE e del paragrafo 4 direttiva 2003/109/CE, per avere la sentenza impugnata riconosciuto il diritto del ricorrente originario, cittadino extracomunitario e soggiornante di lungo periodo, alla percezione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo in cui i suoi familiari non erano residenti in Italia, ma in Pakistan. Secondo l'INPS, la normativa nazionale, che limita la nozione di nucleo familiare ai soli stranieri residenti i cui familiari siano parimenti residenti in Italia, non confligge con il principio di parità di trattamento previsto dal diritto comunitario.

Il motivo veniva ritenuto infondato. Già in precedenti sentenze (n. 11165/17 e n. 16593/18) la Suprema Corte aveva statuito che l'assegno al nucleo familiare rientra nel novero delle prestazioni assistenziali da considerarsi essenziali, e quindi attratte all'ambito della direttiva CE 2003/109, rispetto alle quali, in base all'art.11, paragrafo 4 della stessa, non è possibile da parte degli Stati membri limitare la parità di trattamento. A seguito di rinvio pregiudiziale (richiesto nella sentenza di Cassazione n. 9021/19), sul tema è intervenuta anche la Corte di Giustizia europea, con sentenza del 25 novembre 2020, causa C-303/19. Nella stessa (punti 37 e 38), la Corte ha precisato che "l'articolo 11, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2003/109 osta a una disposizione come l'articolo 2, comma 6-bis, della legge n. 153/1988, secondo il quale non fanno parte del nucleo familiare di cui a tale legge il coniuge nonché i figli ed equiparati di cittadino di paese terzo che non abbiano la residenza nel territorio della Repubblica italiana".

Sebbene non sia stato dichiarato incostituzionale dalla Corte Costituzionale, la medesima Corte ha dichiarato l'art. 2, comma 6-bis della L. n. 153/88 incompatibile con la direttiva CE 2003/109 e pertanto, in sede di contenzioso, i giudici sono chiamati a disapplicare la norma di diritto interno. Nella stessa sentenza è stato altresì specificato che all'art.11, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2003/109/CE deve riconoscersi effetto diretto nella parte in cui prescrive l'obbligo di parità di trattamento tra i cittadini di paesi terzi come considerati dalla stessa direttiva e i cittadini dello Stato membro in cui costoro soggiornano; a tale obbligo corrisponde il diritto del cittadino di paese terzo titolare di permesso di lungo soggiorno a ricevere le prestazioni sociali alle stesse condizioni previste per i cittadini dello Stato membro. L'efficacia diretta dell'art. 11, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2003/109/CE impone la parità di trattamento riservata ai cittadini

italiani, rispetto al cui nucleo familiare non è previsto l'obbligo di soggiorno in Italia dall'art. 2, comma 6, della L. n. 153/88.

Pertanto, ritenuto infondato l'unico motivo, la Suprema Corte rigettava il ricorso condannando l'INPS a erogare l'assegno nucleo familiare al lavoratore straniero, anche se i propri familiari avevano mantenuto la residenza nel paese estero.

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

ISTAT, COMUNICATO IL TASSO ANNUO DI RIVALUTAZIONE DEI MONTANTI CONTRIBUTIVI 2022

L' ISTAT, con la Nota del 28 ottobre 2022, ha comunicato il valore del tasso annuo di capitalizzazione ai fini della rivalutazione dei montanti contributivi relativamente all'anno 2022. Si riporta di seguito il testo del comunicato

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, della Legge n. 335 del 8 agosto 1995 e del Decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 180 e con riferimento alla comunicazione di cui alla nota prot. SP/561.12 del 23 maggio 2012, si comunica il valore del tasso annuo di capitalizzazione ai fini della rivalutazione dei montanti contributivi relativamente all'anno 2022.

Il tasso medio annuo composto di variazione del prodotto interno lordo nominale, nei cinque anni precedenti il 2022, risulta pari a 0,009973 e, pertanto, il coefficiente di rivalutazione è pari a 1,009973.

MEF, VIA ALL'ADEGUAMENTO DELLE PENSIONI DA GENNAIO 2023

Con un comunicato dell'ufficio stampa, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha comunicato la firma del decreto che prevede l'adeguamento delle pensioni a partire dal 1° gennaio 2023. Di seguito si riporta il testo del comunicato.

“Il ministro dell'economia e delle finanze Giancarlo Giorgetti ha firmato il decreto che dispone a partire dal 1° gennaio 2023 un adeguamento pari a +7,3% delle pensioni dei cittadini.

L'aumento, come previsto dalla normativa vigente, è stato calcolato sulla base della variazione percentuale che si è verificata negli indici dei prezzi al consumo forniti dall'Istat il 3 novembre 2022.”

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.