

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 45\_2022 DEL 22 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 ottobre 2022.....	2
<b>SCADENZARIO NOVEMBRE 2022</b> .....	<b>3</b>
30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO.....	3
30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS.....	3
30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI.....	3
<b>SCADENZARIO DICEMBRE 2022</b> .....	<b>4</b>
10 DICEMBRE: TERMINE ULTIMO PRESENTAZIONE ISTANZE.....	4
16 DICEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI.....	4
16 DICEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE.....	4
31 DICEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO*.....	5
31 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVIDAI.....	5
31 DICEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS*.....	5
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>6</b>
NOVEMBRE 2022.....	6
DICEMBRE 2022.....	6
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>7</b>
FONDO NUOVE COMPETENZE: PUBBLICATO IL NUOVO AVVISO ANPAL PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE.....	7
PERMESSI LEGGE 104/1992: AL VIA LA NUOVA FUNZIONALITÀ "RINUNCIA AI BENEFICI".....	9
CASSAZIONE, NON BASTA IL MODELLO 770 PER ACCERTARE LA RESPONSABILITÀ PENALE DELLE OMESSE RITENUTE.....	11
<b>FOCUS</b> .....	<b>12</b>
CASSAZIONE, LA TARDIVA COMUNICAZIONE DELLA MALATTIA NON GIUSTIFICA IL LICENZIAMENTO.....	12
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>14</b>
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.....	14

**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 ottobre 2022

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

### RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2022 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2021	Lunedì 17 gennaio	4,359238
gennaio 2022	Martedì 22 febbraio	1,184322
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	2,086158
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	2,987994
aprile 2022	Martedì 17 maggio	2,971751
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	3,732345
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	4,775423
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	5,182910
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	5,943503
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	6,280367
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	5,943503
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

## SCADENZARIO NOVEMBRE 2022

### 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

**I**n 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: PUBBLICATO IL NUOVO AVVISO ANPAL PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

**A** partire dal 13 dicembre 2022 sarà possibile aderire all'avviso pubblico del Fondo nuove competenze, che definisce termini e modalità per la presentazione delle istanze da parte delle imprese; quest'ultimo è stato reso possibile da una disponibilità finanziaria di 1 miliardo di euro a valere su risorse messe a disposizione dal programma europeo "ReactEU" e confluite nel Programma operativo nazionale Sistemi di politiche attive per l'occupazione (Pon Spao).

A tal proposito si ricorda che il FNC permette ai datori di lavoro privati di effettuare attività di formazione per il proprio personale, previa stipula di accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro. Agli stessi viene, poi, rimborsato parte del costo delle ore di lavoro rimodulate destinate alla frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze. Il progetto è cofinanziato dal Fondo sociale europeo ed è nato con lo scopo di contrastare gli effetti economici dell'emergenza sanitaria.

In particolare, il nuovo Avviso rende operativa per le imprese la seconda edizione del Fondo nuove competenze e arriva a stretto giro dalla pubblicazione del decreto interministeriale avvenuta lo scorso 3 novembre 2022. Si tratta, naturalmente, di un'occasione davvero importante per le aziende e per centinaia di migliaia di lavoratori, che potranno riqualificarsi e adeguare le proprie competenze a fronte dei grandi cambiamenti e dei continui sviluppi in ambito digitale ed ecologico attualmente in atto nel mercato del lavoro. Difatti, si ricorda che già la prima edizione del Fondo nuove competenze ha permesso di finanziare 14.000 aziende, con il coinvolgimento di oltre 700 mila lavoratori nei percorsi di formazione.

Tuttavia, rispetto al precedente, il nuovo avviso prevede due principali novità. In primo luogo, si evidenzia che gli interventi saranno rivolti quasi integralmente a sostenere le imprese e i lavoratori ad affrontare i cambiamenti connessi alla doppia transizione digitale ed ecologica. La seconda novità, invece, riguarda il pieno coinvolgimento dei Fondi interprofessionali a garanzia dell'efficacia e della qualità dei percorsi formativi. Ad ogni modo, entro il 3 dicembre 2022 i Fondi devono manifestare il proprio interesse a partecipare al bando, finanziando i progetti formativi dei datori di lavoro aderenti.

Per quel che riguarda i tempi, gli accordi con le rappresentanze sindacali devono essere sottoscritti entro il 31 dicembre 2022, mentre le domande contenenti i progetti formativi devono essere presentate a partire dal prossimo 13 dicembre ed entro il 28 febbraio 2023 sull'apposita piattaforma informatica My-ANPAL. La gestione operativa e l'istruttoria delle istanze sarà effettuata da Anpal anche mediante la collaborazione dell'Inps per le verifiche e le erogazioni finanziarie. I progetti formativi, inoltre, dovranno prevedere per ciascun lavoratore coinvolto una durata minima di 40 ore e massima di 200 ore.

Il contributo massimo complessivo riconoscibile per ciascuna istanza non potrà eccedere i 10 milioni di euro. Il datore di lavoro ammesso a contributo potrà richiedere un'anticipazione nel limite del 40% del contributo concesso ma solo previa presentazione di una apposita fidejussione. Tutte le ulteriori informazioni e gli

aggiornamenti saranno disponibili sul sito [www.anpal.gov.it](http://www.anpal.gov.it) nella sezione dedicata al Fondo Nuove Competenze.

## PERMESSI LEGGE 104/1992: AL VIA LA NUOVA FUNZIONALITA' "RINUNCIA AI BENEFICI"

Con il messaggio n. 4040 del 9 novembre 2022, l'INPS ha ufficializzato l'integrazione dello Sportello telematico per la presentazione delle domande online di fruizione dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 con una nuova funzionalità denominata "Rinuncia ai benefici", al fine di consentire agli utenti la variazione di alcune condizioni dichiarate in una domanda presentata in precedenza.

Tale modalità, raggiungibile sul portale dell'Istituto accedendo al servizio "Prestazioni a sostegno del reddito – Domande" e selezionando tra i servizi "Disabilità" > "Permessi Legge 104/1992" la voce di menu "Comunicazione di variazione", permette di rinunciare, in tutto o in parte, al periodo richiesto nella domanda originaria e può riguardare le seguenti categorie:

- giorni di permesso mensile (art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992) per assistere un familiare disabile;
- giorni di permesso mensile e ore di permessi giornalieri ad essi alternativi (art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) richiesti dal lavoratore per sé stesso;
- prolungamento del congedo parentale (art. 33 del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151) e riposi orari a essi alternativi (art. 33, comma 2, della legge n. 104/1992 e art. 42, comma 1, D.lgs n. 151/2001).

Potendo la comunicazione essere effettuata solo con riferimento alle domande in corso di fruizione nel mese di presentazione della rinuncia, il periodo richiesto nella domanda originaria dovrà ricoprire, in tutto o in parte, il mese in cui si presenta la comunicazione di variazione.

La data di rinuncia ai benefici, pertanto, dovrà ricadere nel mese di presentazione della comunicazione della variazione stessa e, laddove il periodo richiesto nella domanda da variare fosse interamente trascorso oppure non fosse ancora iniziato, non sarà possibile completare la procedura tramite la nuova funzionalità.

Ad esempio, qualora l'utente abbia presentato tre domande (aventi la prima data inizio 20 ottobre 2022 e data fine 31 dicembre 2022, la seconda data inizio 1° gennaio 2023 e data fine 10 febbraio 2023 e la terza data inizio 10 marzo 2023 e data fine 1° giugno 2023) e nel mese di novembre 2022 intenda comunicare la rinuncia, la comunicazione di variazione potrà essere presentata solo in relazione alla prima domanda ed in uno dei mesi compresi, come novembre 2022.

A livello operativo, dopo aver selezionato la tipologia di comunicazione di variazione "Rinuncia ai benefici", verrà proposto l'elenco delle sole domande per le quali è possibile effettuare la comunicazione di rinuncia e, individuata la domanda, saranno riportate sia la data di rinuncia ai benefici sia la dichiarazione di avere fruito o meno, per il mese in corso, dei benefici richiesti nella domanda originaria.

Al termine dell'inserimento delle informazioni richieste, la procedura mostrerà la pagina "Riepilogo dati" contenente i dati significativi della comunicazione di variazione e, all'atto della conferma, la comunicazione verrà protocollata e sarà possibile consultarne il riepilogo e la ricevuta.

Le comunicazioni di variazione possono essere visionate accedendo alla voce di menu "Consultazione domande" e annullate accedendo alla voce di menu "Annullamento domande" entro due giorni dalla data di

presentazione. Tali funzioni visualizzeranno le richieste di rinuncia ai benefici come richieste del tipo “Rinuncia ai benefici”.

## CASSAZIONE, NON BASTA IL MODELLO 770 PER ACCERTARE LA RESPONSABILITÀ PENALE DELLE OMESSE RITENUTE

In tema di omesso versamento di ritenute certificate, ai fini della prova del rilascio al sostituto delle certificazioni attestanti le ritenute operate, non è più sufficiente la sola acquisizione delle dichiarazioni modello 770, dovendosi comprovare altresì il rilascio delle predette certificazioni.

Già con la sentenza n. 24782/2018, la Corte di Cassazione aveva stabilito che ai fini della sussistenza del reato di omesso versamento di ritenute certificate previsto dall'art. 10 bis del D. Lgs. 74/2000 fosse necessaria la prova del rilascio delle certificazioni da parte del sostituto d'imposta. Difatti, la valenza indiziaria della sola presentazione del modello 770, ai fini della prova del rilascio delle certificazioni, non solo non è sorretta da alcuna massima di esperienza, ma è anche implicitamente esclusa dal legislatore, che altrimenti avrebbe molto più semplicemente punito con la sanzione penale l'omesso versamento oltre una certa soglia di ritenute risultanti dal modello 770 e non già di ritenute risultanti dalle certificazioni rilasciate ai sostituiti.

Al proposito si ricorda che il reato di omesso versamento delle ritenute d'acconto operate sugli stipendi dei dipendenti si consuma con la scadenza della presentazione della dichiarazione del sostituto d'imposta e a nulla rileva che la normativa tributaria preveda altri termini cui sono collegate invece solo le sanzioni fiscali.

Tanto premesso, dunque, secondo la nuova sentenza n. 43238 del 15 novembre 2022, tale principio in parola enunciato dalle Sezioni unite nel 2018 è da ritenere più che attuale e non più valevole per i soli fatti antecedenti al D. Lgs. n. 158/2015 (peraltro precedentemente dichiarato incostituzionale).

Nella fattispecie, con la predetta decisione, gli Ermellini hanno annullato la condanna penale impartita al legale rappresentante di una società ritenuta colpevole del reato di cui all'art. 10-bis del D. Lgs. n. 74/2000 per non aver versato le ritenute dovute in base alla sua dichiarazione o risultanti dalla certificazione. In particolare, i Supremi giudici hanno ritenuto che la precedente sentenza impugnata dall'imputato fosse meritevole di annullamento, con apposito rinvio per un mero approfondimento di merito proprio in punto di configurabilità del reato.

Si ricorda che è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale della modifica con cui il legislatore delegato del 2015 aveva introdotto, nel menzionato art. 10-bis, la nuova fattispecie penale di "omesso versamento di ritenute dovute sulla base della stessa dichiarazione del sostituto", accostandola contestualmente a quella già esistente di "omesso versamento di ritenute risultanti dalle certificazioni rilasciate ai sostituiti", senza essere autorizzato a farlo dalla legge di delega.

Con la nuova declaratoria, quindi, ora l'integrazione della fattispecie penale ex art. 10-bis richiede che il mancato versamento da parte del sostituto, per un importo superiore alla soglia di punibilità, riguarda le ritenute certificate; diversamente, il mancato versamento delle ritenute risultanti dalla dichiarazione, senza prova del rilascio delle relative certificazioni ai sostituiti, costituisce illecito amministrativo tributario.

## FOCUS

### CASSAZIONE, LA TARDIVA COMUNICAZIONE DELLA MALATTIA NON GIUSTIFICA IL LICENZIAMENTO

**C**on la sentenza n. 33134 del 10 novembre 2022, la Corte di Cassazione ha stabilito che il licenziamento del lavoratore che ha presentato il certificato medico dopo una settimana dal primo giorno di assenza è da considerarsi nullo. Secondo gli Ermellini, qualora l'assenza non abbia arrecato alcun disagio organizzativo, la tardiva giustificazione del lavoratore può essere punita con una sanzione conservativa.

Il dipendente di una società di abbigliamento veniva licenziato in quanto aveva tardivamente presentato idonea documentazione a giustificazione dell'assenza, protrattasi per una settimana. Impugnato il provvedimento, il lavoratore otteneva l'annullamento del licenziamento: i giudici, infatti, rilevavano che sebbene il lavoratore avesse presentato la certificazione medica al rientro dall'assenza, il datore aveva proceduto comunque al licenziamento per mancata presentazione di idonea documentazione. Inoltre, nelle disposizioni del CCNL di riferimento, tra le ipotesi punibili con il licenziamento non vi era alcuna equiparazione tra assenza ingiustificata ed assenza di cui non fosse stata tempestivamente comunicata la giustificazione, e pertanto dovevano trovare applicazioni le sanzioni conservative.

Avverso tale decisione, ricorreva per Cassazione la società datrice, con quattro motivi. Con i primi due motivi denunciava la violazione e falsa applicazione degli articoli del CCNL che consentivano la risoluzione del rapporto in caso di assenze ingiustificate protrattesi per oltre tre giorni consecutivi. Lamentava, infatti, che la tempestiva comunicazione di impedimenti all'attività lavorativa è espressione dell'obbligo di correttezza e buona fede del prestatore e che la mancata comunicazione dell'assenza dal lavoro, ancorché quest'ultima sia dovuta a motivi legittimi, è idonea ad arrecare al datore di lavoro un pregiudizio organizzativo derivante dal legittimo affidamento in ordine alla supposta effettiva ripresa della prestazione lavorativa. Con il terzo e il quarto motivo, la società denunciava violazioni di ordine procedurale: ad avviso della ricorrente, la Corte territoriale avrebbe errato nel considerare idoneo il certificato medico del medico curante il quale, non solo era stato tardivamente prodotto, ma risultava rilasciato ad oltre sette giorni di distanza dall'ultimo giorno di malattia coperto dal precedente certificato medico, attraverso una valutazione ex post, eseguita sulla base delle dichiarazioni rese al medico dal lavoratore.

I primi due motivi, esaminati congiuntamente, venivano rigettati. Secondo gli Ermellini, dal tenore testuale delle disposizioni del CCNL si poteva evincere che le parti sociali avessero inteso punire con il licenziamento quella condotta che, per le modalità con le quali è realizzata, si riveli particolarmente grave. La norma, poi, sottolinea che l'assenza deve essere ingiustificata, il che non può che voler dire che il lavoratore non abbia documentato le ragioni della stessa o che tali ragioni non siano risultate confermate all'esito del controllo datoriale. L'assenza, tardivamente giustificata, secondo le norme della contrattazione collettiva è punita con la sanzione conservativa; qualora, invece, l'arco temporale si dilati in maniera eccessiva, viene meno la possibilità di ritenere l'assenza giustificata, seppur tardivamente e, dunque, la stessa contrattazione consente la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro. Dalle disposizioni del CCNL, dunque, non si evinceva un'assimilazione della mancata comunicazione dell'assenza con la sua ingiustificatezza; piuttosto, per poter ritenere ingiustificata l'assenza, si deve poter presumere che la comunicazione delle ragioni giustificatrici o

non sia intervenuta, o non sia più ragionevolmente possibile anche a cagione del tempo trascorso dall'assenza.

Anche il terzo ed il quarto motivo venivano ritenuti inammissibili. La censura della società datrice, più che denunciare l'omesso esame di un fatto decisivo, prospettava una diversa ricostruzione del fatto (il tardivo rilascio e la certificazione da parte del medico curante) che invece è stato preso in considerazione dal giudice di appello che ne aveva ritenuto l'irrelevanza, valutando sia l'aspetto della responsabilità che il medico si assumeva nell'attestare l'esistenza di determinate condizioni di salute, sia la specifica natura dell'affezione riscontrata sia la storia clinica del lavoratore.

Pertanto, non trovando accoglimento nessuna delle doglianze avanzate dalla società, la Suprema Corte di Cassazione rigettava il ricorso, confermava la nullità del licenziamento e condannava la parte datrice alla refusione delle spese procedurali.

## 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.

**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).