

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 46_2022 DEL 29 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 ottobre 2022.....	2
SCADENZARIO NOVEMBRE 2022	3
30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO.....	3
30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS.....	3
30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI.....	3
SCADENZARIO DICEMBRE 2022	4
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
FESTIVITÀ	6
NOVEMBRE 2022.....	6
DICEMBRE 2022.....	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
ENEL E INAIL: COLLABORAZIONE PER LA TUTELA DEI LAVORATORI.....	7
FONDO EST: NUOVE MODALITÀ DI PAGAMENTO DAL 2023.....	9
FISCO, LE SPESE DI PRECETTO E DI ESECUZIONE SONO SOGGETTE A RITENUTA D'ACCONTO.....	11
FOCUS	13
CASSAZIONE, IL LAVORATORE LASCIATO IN ATTIVO HA DIRITTO AL RISARCIMENTO DEL DANNO.....	13
IL QUESITO DEL MESE	15
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.....	15
NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA	16
PENSIONI 2023, IL MINISTERO COMUNICA LE PERCENTUALI DI VARIAZIONE.....	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 ottobre 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 ottobre 2022 al 14 novembre 2022, è pari a 9,018362

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	9,018362
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

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

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

ENEL E INAIL: COLLABORAZIONE PER LA TUTELA DEI LAVORATORI

Con il Protocollo d'intesa di durata triennale, sottoscritto lo scorso 15 novembre 2022 dall'INAIL e dall'Enel Italia Spa, è stata avviata una collaborazione strutturata per realizzare iniziative congiunte volte alla riduzione dei rischi, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e alla promozione della cultura della prevenzione nella filiera dell'energia attraverso la progettazione di programmi di formazione del personale, l'analisi dei fattori di rischio e la sperimentazione di soluzioni tecnologiche e organizzative ad alto tasso di innovazione.

In particolare, l'articolo 2 del citato Protocollo indica come finalità, in attuazione degli obiettivi generali, la definizione degli ambiti, delle modalità di realizzazione più adeguate alle attività volte alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e alla diffusione della cultura della sicurezza nonché delle condizioni di fattibilità che caratterizzano di volta in volta il contesto.

Nella realizzazione delle attività programmate, le parti convengono circa l'opportunità del coinvolgimento, laddove necessario, dei competenti soggetti istituzionali e circa la costituzione di un Comitato di coordinamento, composto dai rappresentanti delle parti medesime, le cui modalità di nomina e di funzionamento verranno successivamente individuate.

Ai sensi dell'articolo 5 le parti si sono impegnate a rendere disponibile il proprio patrimonio di conoscenze e le proprie risorse professionali, tecniche, strumentali ed economiche destinate alle finalità d'interesse. Tale contributo troverà apposita evidenza con la definizione di specifici report ed i risultati delle iniziative realizzate saranno considerati anche in ottica di replicabilità delle iniziative sviluppate e di ricaduta in termini di numero di destinatari raggiunti direttamente o indirettamente nella filiera di interesse.

L'articolo 6 riporta, per ciascun accordo attuativo, gli obiettivi da conseguire e gli impegni da assumere con la relativa tempificazione, i profili professionali/amministrativi dei componenti del relativo Comitato di gestione, gli oneri diretti ed indiretti in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali, gli aspetti riguardanti la proprietà intellettuale dei prodotti realizzati ed il diritto alla riproduzione ed alla diffusione dei prodotti stessi nonché la durata triennale dell'accordo.

Il successivo articolo 9 statuisce che le Parti, in considerazione della valenza scientifica dei prodotti elaborati nell'ambito della collaborazione, acquisiscono ogni diritto inerente alle nuove opere sviluppate coordinandone la realizzazione attraverso le proprie professionalità e divulgandoli senza scopo di lucro per finalità di studio, di ricerca e di promozione della conoscenza del patrimonio culturale e scientifico. Le modalità di valorizzazione dei risultati raggiunti e di deposito delle eventuali domande di brevetto saranno stabilite di volta in volta nell'accordo. Ognuna di esse, tuttavia, rimarrà esclusiva titolare dei brevetti e di ogni altro diritto di proprietà industriale di cui era già detentore nonché di quelli generati autonomamente dal proprio personale.

Entrambe le Parti garantiranno la copertura contro gli infortuni e per responsabilità civile verso terzi dei propri dipendenti e collaboratori ed il datore di lavoro della sede ospitante, nel rispetto dell'articolo 11, assicurerà le misure generali e specifiche per la protezione della salute dei lavoratori nei locali di sua competenza.

Il recesso anticipato dal Protocollo d'intesa potrà avvenire previa comunicazione scritta e motivata, da inviarsi con un preavviso di almeno 30 giorni a mezzo posta elettronica certificata o con lettera A.R. e le Parti, ai sensi dell'articolo 13, si impegneranno a garantire la massima riservatezza riguardo alle informazioni denominate "confidenziali". Perderanno tale qualifica quelle rese pubbliche per cause indipendenti dalla volontà e dal contegno delle Parti, quelle acquisite dal ricevente in modo lecito per il tramite di terzi non vincolati alla riservatezza e quelle sviluppate dal ricevente in modo indipendente.

FONDO EST: NUOVE MODALITÀ DI PAGAMENTO DAL 2023

Il Fondo Est è il fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti a cui vengono applicati determinati Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. L'adesione al fondo è riservata quindi solo a determinate categorie di lavoratori dipendenti.

Dal 15 gennaio 2013, tutti i datori di lavoro interessati sono stati obbligati a iscrivere i propri dipendenti al Fondo Est e nessun lavoratore potrà pertanto rifiutare l'iscrizione. L'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo è rivolta solo ed esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato e agli apprendisti di uno dei seguenti CCNL:

- Terziario, distribuzione e servizi;
- Distribuzione moderna organizzata;
- Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo;
- Imprese di viaggi e turismo;
- Impianti sportivi e attività sportive profit e no profit;
- Autoscuole;
- Imprese attività funebre;
- Aziende farmaceutiche speciali;
- Aziende ortofrutticole e agrumarie;
- Fiori recisi.

Sono esclusi invece dall'iscrizione al fondo i dirigenti e i quadri d'azienda. Per ogni dipendente, dunque, è previsto il versamento di una quota di iscrizione una tantum oltre che di un contributo ordinario.

Si ricorda che fra le funzioni principali del fondo vi è quella di rimborsare alcune spese sanitarie sostenute dal dipendente iscritto. Il rimborso avviene grazie al versamento di una quota mensile, oppure annuale, versata da ogni singolo dipendente iscritto. Numerosi i rimborsi delle prestazioni sanitarie coperte dall'assicurazione sanitaria integrativa. A titolo di esempio, le cure mediche coperte dal Fondo Est sono: ricovero presso una struttura pubblica o privata, prestazioni odontoiatriche, prestazioni relative alla maternità, ticket sanitari di pronto soccorso, visita oculistica, cure terapeutiche e altre visite specialistiche, implantologia o estrazione denti, spese sostenute prima e dopo un ricovero (in quest'ultimo caso il fondo copre fino a 120 giorni prima e dopo il ricovero). Sotto il profilo operativo, una volta sostenuta la spesa per una determinata prestazione sanitaria, il dipendente potrà richiedere il rimborso inviando una copia delle fatture che attestino l'avvenuta prestazione sanitaria.

Ad ogni modo, il fondo ha recentemente comunicato la possibilità per le aziende di cambiare la modalità di pagamento delle adempimenti contributivi relative all'anno 2023. Infatti, a partire dall'11 novembre 2022 e, fino al 29 dicembre 2022, sarà possibile effettuare il cambio della modalità di pagamento (annuale anticipato o mensile posticipato) per le adempimenti contributivi relative all'anno 2023.

All'interno dell'area riservata, nella barra del menù di sinistra, sarà presente l'apposita voce "Cambio modalità di pagamento", che consentirà di effettuare la modifica entro e non oltre il 29 dicembre di quest'anno. Nel caso in cui non fosse esplicitata alcuna preferenza per l'anno 2023, sarà considerata valida la stessa modalità di pagamento adottata per l'anno in corso.

Infine, si rammenta che, come stabilito dal Regolamento del Fondo, le aziende che scelgono la modalità di versamento annuale anticipato devono effettuare i pagamenti esclusivamente tramite bonifico bancario o carta di credito, dopo aver provveduto al caricamento della lista dei dipendenti mediante apposito file in formato Xml. I versamenti annuali effettuati a mezzo F24 potrebbero, infatti, non essere riconciliati in tempi utili, con conseguente assenza di copertura assicurativa per i dipendenti.

FISCO, LE SPESE DI PRECETTO E DI ESECUZIONE SONO SOGGETTE A RITENUTA D'ACCONTO

Le somme liquidate per coprire le spese di precetto, comprese quelle di monitoraggio e di esecuzione, costituiscono compenso professionale e come tali assumono rilevanza ai fini IRPEF per il creditore pignoratizio. Questo è quanto ha chiarito l'Agenzia delle Entrate con la risposta all'interpello n. 570 del 22 ottobre 2022.

Secondo le Entrate, dunque, sulle somme in questione e sugli onorari dovuti per gli atti di intervento occorre applicare la ritenuta d'acconto: pertanto per le somme da assoggettare a ritenuta il prelievo alla fonte non deve essere effettuato se la somma non rientra fra quelle assoggettabili a ritenuta.

In particolare, nella risposta all'interpello l'Agenzia ha richiamato l'art. 21, comma 15, legge n. 449/1997, come modificato dall'art. 15 del D.L. n. 78/2009, il quale stabilisce che le disposizioni in materia di ritenute alla fonte previste nel testo unico delle imposte, devono intendersi applicabili anche laddove il pagamento sia eseguito mediante pignoramento anche presso terzi in base ad ordinanza di assegnazione, laddove il credito si riferisce a somme per le quali deve essere operata una ritenuta alla fonte. In quest'ultima fattispecie, in caso di pagamento eseguito mediante pignoramento presso terzi, se i terzi rivestono la qualifica di sostituti d'imposta devono operare all'atto del pagamento delle somme la ritenuta d'acconto nella misura del 20%.

L'Agenzia delle Entrate, con il provvedimento del 3 marzo 2010, ha definito le modalità di effettuazione della ritenuta alla fonte oltre che tutti gli adempimenti da assolvere a cura dei soggetti interessati, stabilendo, altresì, che il terzo erogatore non effettua la ritenuta se è a conoscenza che il credito è riferibile a somme o valori diversi da quelli assoggettabili a ritenuta alla fonte. Sul punto, già la circolare 2 marzo 2011, n. 8/E, aveva chiarito che l'obbligo di effettuare la ritenuta da parte del terzo erogatore sorge quando sono soddisfatte contemporaneamente tre condizioni: deve trattarsi di una somma per la quale deve essere operata una ritenuta alla fonte in base alle disposizioni di legge, il creditore pignoratizio deve essere un soggetto IRPEF, e il terzo erogatore deve rivestire la qualifica di sostituto di imposta in base a quanto previsto dagli articoli 23 e seguenti, D.P.R. n. 600/1973 (ossia deve rientrare fra i soggetti cui la legge tassativamente conferisce l'obbligo di pagare le imposte per altri).

Sempre la stessa circolare, inoltre, con riferimento alle somme da assoggettare a ritenuta, chiarisce espressamente che il prelievo alla fonte non deve essere effettuato se la somma non rientra fra quelle assoggettabili a ritenuta. Non vi è comunque a carico del terzo erogatore alcun obbligo di indagine sulla qualificazione delle somme, anzi, prevedendo già a monte una ritenuta in misura fissa del 20 per cento a prescindere dalla categoria reddituale, la norma presuppone che lo stesso non sia a conoscenza della tipologia di reddito che sta erogando.

Ne consegue che, in un'ottica di semplificazione, il terzo erogatore è tenuto ad applicare sempre la ritenuta, salvo che il creditore pignoratizio attesti mediante un'autodichiarazione l'insussistenza, in tutto o parziale, delle condizioni per l'applicazione della ritenuta. Sempre mediante la dichiarazione, il creditore pignoratizio deve poi comunicare al terzo erogatore l'importo corrispondente all'Iva che non deve essere assoggettato a ritenute e, se la somma da erogare comprende crediti di diversa natura aventi rilevanza reddituale solo in parte, anche la parte imponibile da assoggettare a ritenuta.

In sintesi, le somme liquidate per coprire le spese di precetto e di esecuzione hanno natura di compenso professionale e pertanto per il creditore pignoratizio assumono rilevanza ai fini IRPEF; ne deriva, allora, che sulle somme in questione e sugli onorari dovuti per gli atti di intervento è necessario applicare la ritenuta d'acconto.

FOCUS

CASSAZIONE, IL LAVORATORE LASCIATO IN ATTIVO HA DIRITTO AL RISARCIMENTO DEL DANNO

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 33639 del 15 novembre 2022, ha statuito che il lavoratore costretto all'inattività dal datore e marginalizzato sul posto di lavoro ha diritto al risarcimento del danno a prescindere dall'esistenza di pratiche di mobbing o straining.

Il dipendente di una società citava in giudizio la parte datrice con l'accusa di aver tenuto una condotta mobbizzante volta all'isolamento del lavoratore. Concordi furono i pareri dei giudici nei primi gradi i quali, esclusa l'esistenza "di una macchinazione dolosa finalizzata all'emarginazione del lavoratore nel proprio ambiente di lavoro", confermavano la "sottoutilizzazione" del dipendente, lasciato in larga parte inoperoso, con la conseguente responsabilità contrattuale del datore di lavoro e la condanna della società a risarcire il solo danno non patrimoniale.

Avverso tale sentenza ricorreva per Cassazione il lavoratore, con quattro motivi. Con il primo motivo denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 13 D. Lgs. n. 38 del 2000 e degli artt. 1 e 3 DPR n. 1124 del 1965 per avere la Corte territoriale escluso "la possibilità di un'azione diretta nei confronti del datore di lavoro per il ristoro del danno biologico, e comunque dei danni non patrimoniali, conseguenti una malattia psico-somatica" che aveva affetto il dipendente. Con il secondo motivo il ricorrente lamentava sempre la violazione dell'art. 13 del D. Lgs. n. 38 del 2000 sostenendo la legittimazione passiva del datore di lavoro per il risarcimento del danno cd. differenziale. Con il terzo motivo denunciava la violazione di iter procedurali ed infine, con l'ultimo motivo, censurava la sentenza impugnata per aver i giudici negato il diritto del lavoratore ad essere risarcito di tutti i danni per effetto del demansionamento subito.

Il primo, il secondo e il quarto motivo, venivano esaminati congiuntamente in quanto connessi. Secondo un consolidato indirizzo giurisprudenziale, l'assicurazione obbligatoria prevista dal decreto 1124/1965 esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nell'ambito dei rischi coperti dall'assicurazione. L'esonero del datore di lavoro non opera quando venga accertato che i fatti da cui deriva l'infortunio o la malattia "costituiscono reato sotto il profilo dell'elemento soggettivo e oggettivo", per cui la responsabilità permane "per la parte che eccede le indennità liquidate" dall'INAIL ed il risarcimento è dovuto dal datore di lavoro (c.d. danno "differenziale").

Ai fini dell'accertamento del danno differenziale, è sufficiente che siano dedotte dal lavoratore circostanze che possano integrare gli estremi di un reato perseguibile d'ufficio, sottolineando che anche la violazione delle regole di cui all'art. 2087 c.c. è idonea a concretare la responsabilità penale. Spetta poi al giudice il compito di qualificare giuridicamente i fatti e sussumerli nell'alveo della fattispecie penalistica, accertando autonomamente ed in via incidentale la sussistenza del reato.

Nel caso di specie gli Ermellini evidenziavano che, pur essendo stato escluso nel giudizio l'esistenza "di una macchinazione dolosa finalizzata all'emarginazione del lavoratore nel proprio ambiente di lavoro", tale circostanza non escludeva la responsabilità del datore di lavoro per i danni alla persona subiti dal lavoratore. Infatti, sebbene le condotte contestate alla società non configurassero il reato di mobbing, ma straining (inteso come una forma attenuata di mobbing, nella quale non si riscontra la continuità delle azioni

vessatorie, in quanto la condotta nociva può realizzarsi anche con una unica azione isolata o, comunque, con più azioni prive di continuità che determinino una situazione di stress lavorativo causa di gravi disturbi psicosomatici o anche psico-fisici), l'errata formulazione delle sentenze di primo e secondo grado non poteva escludere dalla sfera della responsabilità datoriale le patologie sofferte dal lavoratore in diretta conseguenza di tali condotte.

Pertanto, escluso il dolo della parte datoriale ed essendo stato acclarato, invece, che quest'ultimo versava "in condizioni di sostanziale inoperosità", con progressivo "svuotamento" delle mansioni affidate, la Suprema Corte accoglieva il ricorso e cassava la sentenza rinviandola alla Corte territorialmente competente in diversa composizione delegando al giudice del rinvio l'accertamento degli effettivi danni patiti dal lavoratore ed eventualmente provvedere alla loro liquidazione.

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

PENSIONI 2023, IL MINISTERO COMUNICA LE PERCENTUALI DI VARIAZIONE

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il decreto del 10 novembre 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 271 del 19 novembre 2022, ha comunicato le percentuali di variazione delle pensioni (perequazione automatica) che avranno effetto a partire dal 1° gennaio 2023. Di seguito si riporta il testo integrale del decreto.

Visto l'art. 11, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, che prevede l'applicazione degli aumenti a titolo di perequazione automatica delle pensioni previdenziali ed assistenziali sulla base dell'adeguamento al costo vita con cadenza annuale ed effetto dal 1° novembre di ciascun anno;

Visto l'art. 14 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, che dispone, con effetto dall'anno 1995, il differimento del termine stabilito dal descritto art. 11 ai fini della perequazione automatica delle pensioni al 1° gennaio successivo di ogni anno;

Visto l'art. 24, comma 5, della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che demanda ad apposito decreto la determinazione delle variazioni percentuali di perequazione automatica delle pensioni;

Visto l'art. 34, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e l'art. 69, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, recanti criteri per la perequazione delle pensioni;

Visto l'art. 21 della legge 27 dicembre 1983, n. 730, nella parte in cui richiama la disciplina dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto il decreto 17 novembre 2021 (Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana - Serie generale - n. 282 del 26 novembre 2021) concernente: «Perequazione automatica delle pensioni per l'anno 2021 e valore definitivo per l'anno 2020»;

Visto l'art. 1, comma 287, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che, con riferimento alle prestazioni previdenziali e assistenziali e ai parametri ad esse connesse, prevede che la percentuale di adeguamento corrispondente alla variazione che si determina rapportando il valore medio dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati, relativo all'anno precedente il mese di decorrenza dell'adeguamento, all'analogo valore medio relativo all'anno precedente non può risultare inferiore a zero;

Visto l'art. 21, comma 1, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, recante disposizioni in materia di «Anticipo della rivalutazione delle pensioni all'ultimo trimestre 2022»;

Vista la comunicazione dell'Istituto nazionale di statistica in data 3 novembre 2022, dalla quale si rileva che: la variazione percentuale verificatasi negli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, senza tabacchi, tra il periodo gennaio-dicembre 2020 ed il periodo gennaio-dicembre 2021 è risultata pari a +1,9; la variazione percentuale verificatasi negli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, senza tabacchi, tra il periodo gennaio-dicembre 2021 ed il periodo gennaio-dicembre 2022 è risultata pari a +7,3 ipotizzando, in via provvisoria, per i mesi di ottobre, novembre e dicembre 2022 una variazione dell'indice pari rispettivamente a +3,1, -2,0 e -2,0;

Considerata la necessità: di determinare il valore effettivo della variazione percentuale per l'aumento di perequazione automatica con decorrenza dal 1° gennaio 2022; di determinare la variazione percentuale per l'aumento di perequazione automatica con effetto dal 1° gennaio 2023, salvo conguaglio all'accertamento dei valori definitivi relativamente ai mesi di ottobre, novembre e dicembre 2022; di indicare le modalità di attribuzione dell'aumento per le pensioni sulle quali è corrisposta l'indennità integrativa speciale;

Decreta:

Art. 1 - La percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2021 è determinata in misura pari a +1,9 dal 1° gennaio 2022.

Art. 2 - La percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2022 è determinata in misura pari a +7,3 dal 1° gennaio 2023, salvo conguaglio da effettuarsi in sede di perequazione per l'anno successivo.

Art. 3 - Le percentuali di variazione di cui agli articoli precedenti, per le pensioni alle quali si applica la disciplina dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni ed integrazioni, sono determinate separatamente sull'indennità integrativa speciale, ove compete, e sulla pensione. Il presente decreto sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

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.