

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 48_2022 DEL 13 DICEMBRE 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
SCADENZIARIO DICEMBRE 2022	3
16 DICEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI.....	3
16 DICEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE.....	3
31 DICEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO*.....	3
31 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVIDAI.....	4
31 DICEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS*.....	4
SCADENZARIO GENNAIO 2023	5
12 GENNAIO: CONGUAGLIO FISCALE.....	5
12 GENNAIO: IMPUTABILITÀ DEI COMPENSI.....	5
15 GENNAIO: ASSISTENZA FISCALE DIRETTA.....	5
16 GENNAIO: VERSAMENTI UNIFICATI.....	5
16 GENNAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE.....	6
20 GENNAIO: FONDO COMETA.....	6
20 GENNAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM.....	6
20 GENNAIO: CONTRIBUTI PREVIDAI.....	6
31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI.....	6
31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO.....	7
31 GENNAIO: QUAS.....	7
31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	7
31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	7
FESTIVITÀ	8
DICEMBRE 2022.....	8
GENNAIO 2023.....	8
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	9
ADE, PROROGATO IL TERMINE DI INVIO DELL'AUTODICHIARAZIONE AIUTI DI STATO PER COVID-19.....	9
CASSAZIONE: SI APPLICA IL PRINCIPIO DEL FAVOR REI NELLE COMPENSAZIONI OLTRE IL LIMITE.....	11
PRESCRIZIONE DEI CREDITI, NEI CONTRATTI SENZA TUTELE DECORRE DALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO.....	13
FOCUS	15
CASSAZIONE, LA TARDIVA GIUSTIFICAZIONE DELL'ASSENZA NON LEGITTIMA IL LICENZIAMENTO.....	15
IL QUESITO DEL MESE	17
SUPERAMENTO MASSIMALE CONTRIBUTIVO DIRIGENTE.....	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 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	

SCADENZIARIO DICEMBRE 2022

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*

Indicatori 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.

SCADENZARIO GENNAIO 2023

12 GENNAIO: CONGUAGLIO FISCALE

Termine entro cui comunicare al sostituto d'imposta altri redditi di lavoro dipendente o assimilati percepiti da altri sostituti d'imposta nel corso del 2022 ai fini delle operazioni di conguaglio fiscale.

12 GENNAIO: IMPUTABILITÀ DEI COMPENSI

Ai sensi dell'articolo 51 del TUIR, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche i compensi in denaro e in natura corrisposti dai datori di lavoro entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono, al fine di farli rientrare, per un corretto assoggettamento fiscale, nella Certificazione Unica dell'anno in cui sono maturati. Anche per quanto riguarda la deducibilità del costo relativo alle retribuzioni in capo al datore di lavoro, il criterio applicato è sempre quello della competenza, ovvero saranno deducibili nel periodo d'imposta precedente.

15 GENNAIO: ASSISTENZA FISCALE DIRETTA

Qualora non dovessero essere comunicate eventuali proroghe, in data 15 Gennaio scade la comunicazione preventiva di disponibilità a prestare assistenza fiscale da parte del datore di lavoro.

16 GENNAIO: VERSAMENTI UNIFICATI

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (obbligatoriamente servizio Entratel o Fisconline in presenza di 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 sostituto;

*Termine posticipato a lunedì 17 in quanto cadente di domenica

- 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.

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 GENNAIO: 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.

20 GENNAIO: FONDO COMETA

Entro questa data va effettuato il versamento della contribuzione al fondo Cometa, riferita al trimestre precedente.

Qualche giorno prima del versamento va girata al fondo la distinta (10 gennaio se cartacea - trattasi di spedizione mediante raccomandata A/R, 5 giorni prima della data in cui viene effettuato il bonifico in tutti gli altri casi), al fine dell'abbinamento dei contributi.

20 GENNAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim da parte di tutti i lavoratori appartenenti all'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini.

20 GENNAIO: CONTRIBUTI PREVINDAI

Scade il 20 Gennaio il versamento al Fondo Previndai. Tale data deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione del bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

Termine ultimo per la trasmissione del prospetto informativo dei disabili inerente la situazione occupazionale riferita al 31 dicembre 2022.

31 GENNAIO: 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 GENNAIO: QUAS

Secondo l'articolo 3 del regolamento del Qu.A.S, i contributi Qu.A.S. devono essere versati entro il 31 gennaio di ogni anno per le aziende che aderiscono al sistema MAV-Bonifico Bancario.

La riscossione viene attivata dalla Cassa una volta l'anno mediante invio postale di un MAV bancario elettronico per le aziende che aderiscono alla modalità di pagamento MAV-Bonifico bancario.

31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

Termine entro il quale i contribuenti potranno comunicare, direttamente all'Agenzia delle Entrate, i tipi di spese sanitarie sostenute nel corso del 2022 da escludere, i dati anagrafici (nome e cognome, luogo e data di nascita), il codice fiscale, il numero della tessera sanitaria e la relativa data di scadenza, al fine dell'elaborazione della dichiarazione precompilata.

FESTIVITÀ

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.

GENNAIO 2023

1° Gennaio – Primo dell'anno: 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).

6 gennaio – Epifania: 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

ADE, PROROGATO IL TERMINE DI INVIO DELL'AUTODICHIARAZIONE AIUTI DI STATO PER COVID-19

Con un provvedimento firmato il 29 novembre 2022 dal Direttore dell'Agenzia delle Entrate è stata disposta la proroga del termine di presentazione dell'autodichiarazione per gli aiuti di Stato dal 30 novembre 2022 al 31 gennaio 2023.

Sebbene il termine di presentazione dell'autodichiarazione, inizialmente fissato al 30 giugno 2022, fosse già stato prorogato al 30 novembre 2022 da un precedente provvedimento, vi saranno quindi due mesi di tempo in più per inviare all'AdE la dichiarazione sostitutiva da parte delle imprese che hanno ricevuto aiuti di Stato durante l'emergenza Covid-19.

In realtà, al fine di renderne più agevole la compilazione, il nuovo rinvio viene per lo più incontro alle segnalazioni pervenute da alcuni professionisti incaricati all'invio dai propri assistiti che negli ultimi giorni hanno riscontrato difficoltà nell'accesso al Registro nazionale degli aiuti di Stato (RNA): operazione utile a reperire le informazioni necessarie alla compilazione delle dichiarazioni da inviare telematicamente all'Agenzia delle Entrate.

A tal proposito si ricorda che l'autodichiarazione serve ad attestare non solo che l'importo complessivo dei sostegni economici fruiti dalle imprese non superi i massimali indicati nella Comunicazione della Commissione europea "Temporary Framework" (vale a dire la comunicazione relativa al "Quadro temporaneo per le misure di Aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza Covid-19") ma anche il rispetto delle varie condizioni all'interno previste. Inoltre, con il provvedimento si dispone anche la proroga del termine per il riversamento degli importi eccedenti i limiti dei massimali previsti dalle Sezioni 3.1 e 3.12 del Temporary Framework. Si tratta quindi del cosiddetto regime ombrello del Decreto Sostegni.

Sono tenuti a presentare la dichiarazione in parola tutti coloro che abbiano ricevuto i contributi e gli aiuti menzionati nell'art. 1 del Decreto MEF dell'11 dicembre del 2021, quali ad esempio:

- contributo a fondo perduto per i soggetti che svolgono attività di impresa, di lavoro autonomo e di reddito agrario e per i titolari di Partita IVA;
- contributo a fondo perduto per i soggetti con Partita IVA attiva al 25 ottobre 2020 dei settori economici colpiti dalle misure restrittive adottate dal Governo per contenere la diffusione del Covid-19;
- contributo a fondo perduto per i soggetti titolari di Partita IVA, residenti o stabiliti in Italia, che svolgono attività di impresa, arte o producono reddito di tipo agrario;
- contributo a fondo perduto automatico, per consentire l'accesso ad ulteriori sostegni economici da parte di coloro che soddisfano requisiti indicati dalla normativa di riferimento;
- ulteriori interventi fiscali di agevolazione connessi all'emergenza da Covid-19 come, ad esempio, l'adesione alla proposta di definizione agevolata delle comunicazioni di irregolarità ricevute;
- cancellazione del saldo IRAP 2019 e dell'acconto IRAP 2020;
- esenzione per l'anno 2021 della prima rata IMU.

Nel dettaglio, il contribuente può autocertificare di aver ricevuto uno o più Aiuti di Stato nel periodo compreso tra il 1° marzo 2020 e il 30 giugno 2022 e che l'ammontare complessivo non abbia superato i massimali, fissati a:

- fino a 800.000 euro, per il periodo compreso dal 1° marzo 2020 fino al 27 gennaio 2021
- fino a 1.800.000 euro, per il periodo che va dal 28 gennaio 2021 al 30 giugno 2022.

Se gli importi ricevuti, invece, superano i massimali indicati dalla normativa di riferimento, i beneficiari dovranno comunicarlo e dichiarare l'intenzione di restituire le eccedenze oppure sottrarle da aiuti ancora da ricevere.

CASSAZIONE: SI APPLICA IL PRINCIPIO DEL FAVOR REI NELLE COMPENSAZIONI OLTRE IL LIMITE

Una recente sentenza della Cassazione, la n. 35385 del dicembre 2022, ha confermato l'applicazione del "favor rei" anche nell'ipotesi di compensazione dei crediti oltre il tetto massimo previsto per legge.

In particolare, l'applicazione della normativa sanzionatoria più favorevole, nota come "favor rei" è un principio generale che vale per tutte le sanzioni tributarie.

È opportuno pertanto premettere che, al fine di evitare un eccessivo squilibrio tra le entrate fiscali e le previsioni di gettito fiscale annuale, il Legislatore ha introdotto un limite massimo alle compensazioni e rimborsi delle imposte. Più precisamente tale limite è stato stabilito dall'art. 34 della L. 388/2000, sebbene gli importi siano stati poi modificati nel tempo, e nello specifico:

- dal 1° gennaio 2001 è pari a euro 516.456,90;
- dal 1° gennaio 2004 è pari a 700.000,00;
- dal 1° gennaio 2020 è pari a euro 1.000.000,00;
- dal 1° gennaio 2021 è pari a euro 2.000.000,00.

Va inoltre ricordato che il limite alla compensazione non si applica per alcuni crediti di imposta previsti dalla legge e, in genere, laddove esiste uno specifico plafond di spesa pubblica: per tali casistiche particolari, la norma prevede invece il diritto a compensazione senza limiti. Peraltro, non sono previsti limiti di compensazione anche per le eccedenze di versamenti per ritenute di lavoro autonomo e dipendente, le quali in precedenza venivano scalate direttamente dai versamenti successivi. Naturalmente, in virtù di quanto stabilito dall'art. 15 D. Lgs. n. 175/2014, si tratta di compensazione di natura verticale, pur dovendosi effettuare in F24 ed ai soli fini del pagamento di analoghe ritenute. Stante ciò, la legge di Bilancio 2022 ha elevato in via definitiva la soglia per la compensazione di crediti d'imposta e contributi, innalzandola a 2 milioni di euro.

Rimane in vigore, però, l'art. 13 comma 4 del D. Lgs. n. 471/97, il quale punisce la compensazione di un credito esistente oltre il limite ex art. 34 della L. 388/2000, con una sanzione pari al 30%, pari a quella prevista per l'omesso versamento. Resta allora da comprendere cosa accade, ai fini sanzionatori, se il contribuente in un determinato anno superi il tetto di compensazione, ma non quello superiore previsto nell'anno successivo.

Sul punto si è pronunciata la Cassazione. Nella fattispecie, i giudici si sono espressi sul caso di un contribuente che nel corso del 2019 aveva compensato crediti per un importo di 800.000 euro, oltrepassando il limite vigente in quell'anno. In considerazione del successivo innalzamento dei limiti alla compensazione fino a un milione di euro, nella controversia veniva posta la questione di legittimità sulla sanzione irrogata al contribuente e, stante la generale applicabilità del principio di legalità (c.d. "favor rei"), di cui all'articolo 3 del D. Lgs. 472/1997, gli ermellini si esprimevano in favore del contribuente. Tale principio, infatti, opera nel caso in cui nel corso del tempo si succedano o si aggiornino le norme nel medesimo ambito (nel caso di specie, l'innalzamento del limite della compensazione) e consente, quindi, l'applicazione della norma più favorevole al contribuente in sede di contenzioso o di irrogazione di sanzioni.

In sostanza, secondo il parere della Cassazione, premesso che per l'omesso versamento delle ritenute si applica il principio sopra esposto, laddove successivamente all'utilizzo del credito in compensazione sia stato innalzato il limite massimo di crediti compensabili, la sanzione dovrà essere determinata facendo riferimento al maggior limite, in applicazione del regime sanzionatorio più favorevole al contribuente.

PRESCRIZIONE DEI CREDITI, NEI CONTRATTI SENZA TUTELE DECORRE DALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Con la sentenza n. 30957 dello scorso 20 ottobre 2022, la Corte di Cassazione ha statuito che per effetto delle modifiche apportate all'art. 18 Statuto dei lavoratori dalla Legge Fornero, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non è assistito da un regime di stabilità. Ne deriva che il termine di prescrizione dei crediti di lavoro, maturati nell'ambito del contratto stesso, decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro.

I dipendenti di una società, vedendosi non riconosciute le maggiorazioni per lavoro notturno e lavoro notturno festivo, citavano in giudizio la parte datrice al fine di ottenere le relative differenze retributive spettanti. I giudici di primo e secondo grado, accertata l'esistenza di tali crediti da lavoro, condannavano la società al pagamento delle differenze retributive ritenendo sussistente la violazione dell'art. 4 del d.lgs. n. 61 del 2000 sul divieto di discriminazione. Inoltre, veniva rigettata l'eccezione di prescrizione dei crediti azionati, avanzata dalla società, sul presupposto che, per effetto delle modifiche apportate all'art. 18 della legge n. 300 del 1970 dalla c.d. Legge Fornero, non potesse essere ritenuta sussistente la stabilità del rapporto di lavoro. I giudici della Corte, infatti, ribadivano che la prescrizione dei crediti di lavoro decorre in corso di rapporto solo qualora all'annullamento del licenziamento dichiarato illegittimo segua la completa reintegrazione del lavoratore nella posizione giuridica preesistente poiché, solo in tal caso, è possibile affermare che non sussista per il lavoratore quel timore di essere licenziato che lo induca a rinunciare ai propri diritti. Il nuovo assetto dell'art. 18 dello statuto, che prevede la reintegrazione al di fuori dei casi di licenziamenti nulli o discriminatori, solo in ipotesi limitate non assicurerebbe perciò la necessaria stabilità del rapporto che consenta di ritenere che la prescrizione possa decorrere anche in corso di rapporto.

Avverso tale sentenza ricorreva in Cassazione la società, con un unico motivo: denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 2948 c.c. deducendo che non vi erano motivi per una diversa applicazione dell'art. 2948 c.c., come risultante dai noti interventi della Corte Costituzionale. A parere della ricorrente, infatti, si doveva ritenere che il sistema della prescrizione dei crediti di lavoro, che decorre anche in corso di rapporto, debba applicarsi a tutti i contratti di lavoro subordinato, a prescindere dalle modifiche apportate dalla legge Fornero.

Il motivo veniva rigettato. Secondo un consolidato indirizzo giurisprudenziale, esiste un doppio regime di decorrenza della prescrizione, a seconda della stabilità o meno del rapporto di lavoro. Durante il rapporto di lavoro la prescrizione non decorre solo per quei rapporti non assistiti dalla garanzia della stabilità. Il criterio di individuazione del dies a quo di decorrenza della prescrizione dei diritti del lavoratore deve soddisfare un'esigenza di conoscibilità chiara, predeterminata e di semplice identificazione. Ciò presuppone che, fin dall'instaurazione del rapporto, ognuna delle parti sappia quali siano i diritti e soprattutto, per quanto qui rileva, quando e "fino a quando" possano essere esercitati. Tale prescrizione è volta a tutelare sia l'interesse del lavoratore, soggetto titolare dei diritti, sia quello del datore di lavoro, che deve conoscere quali siano i tempi di possibili rivendicazioni dei propri dipendenti.

Le modifiche apportate dall'art. 1 comma 42 della legge n. 92 del 2012, e poi dagli artt. 3 e 4 del decreto legislativo n. 23 del 2015, all'art. 18 della legge n. 300 del 1970 hanno comportato il passaggio da un'automatica applicazione, ad ogni ipotesi di illegittimità del licenziamento, della tutela reintegratoria e risarcitoria in misura predeterminabile con certezza (pari al periodo di maturazione dalla data di licenziamento a quella di effettiva reintegrazione dell'ultima retribuzione globale di fatto), ad un'applicazione

selettiva delle tutele, in esito alla scansione delle due diverse fasi di qualificazione della fattispecie (di accertamento di legittimità o illegittimità del licenziamento intimato e della sua natura). Ne consegue che deve allora essere escluso, per la mancanza dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e soprattutto di una loro tutela adeguata, che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia assistito da un regime di stabilità.

Tanto premesso, secondo gli Ermellini "il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della legge n. 92 del 2012 e del decreto legislativo n. 23 del 2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Perciò, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della legge n. 92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c. c., dalla cessazione del rapporto di lavoro".

Per tali motivi, la Suprema Corte rigettava il ricorso confermando la condanna della società al pagamento delle differenze retributive che, in costanza di rapporto di lavoro, non potevano dirsi ancora prescritte.

FOCUS

CASSAZIONE, LA TARDIVA GIUSTIFICAZIONE DELL'ASSENZA NON LEGITTIMA IL LICENZIAMENTO

Con 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. Peraltro, se l'assenza non arreca alcun disagio organizzativo, la tardiva giustificazione del lavoratore può essere punita con una sanzione conservativa.

Il dipendente di una società di abbigliamento, la cui assenza per malattia si era protratta per oltre una settimana, veniva licenziato in quanto aveva tardivamente presentato idonea documentazione a giustificazione dell'assenza. Avendo comunque presentato un certificato medico al termine della malattia, il lavoratore impugnava il provvedimento citando in giudizio la società datrice. Nel corso della controversia, i giudici rilevavano che sebbene il lavoratore avesse presentato tardivamente la certificazione medica al rientro dall'assenza, il datore aveva proceduto al licenziamento per la 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 applicazione 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 della contrattazione collettiva che disciplinavano la risoluzione del rapporto in caso di assenze ingiustificate. Secondo la ricorrente, infatti, la tempestiva comunicazione di impedimenti all'attività lavorativa è espressione dell'obbligo di correttezza e buona fede del prestatore e, dunque, 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. Con il terzo e il quarto motivo, la società censurava la sentenza nella parte in cui la Corte territoriale avrebbe ritenuto idoneo il certificato medico del medico curante il quale, non solo era stato tardivamente prodotto, ma risultava rilasciato all'esito di una valutazione ex post, eseguita sulla base delle dichiarazioni rese dal lavoratore.

I primi due motivi, esaminati congiuntamente, venivano rigettati. Secondo gli Ermellini, dal tenore testuale delle disposizioni del CCNL si rilevava come le parti sociali avessero inteso punire con il licenziamento quella condotta che, per le modalità con le quali è realizzata, si fosse rilevata particolarmente grave. 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 era riscontrabile 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 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 ella 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 nessuno dei motivi adottati dalla società, la Suprema Corte rigettava il ricorso, confermando la nullità del licenziamento e condannando la parte datrice alla refusione delle spese procedurali.

IL QUESITO DEL MESE

SUPERAMENTO MASSIMALE CONTRIBUTIVO DIRIGENTE



Richiesta:

Un Dirigente è stato assunto in data 6/6/2022 a massimale contributivo, nella ditta precedente aveva già superato il massimale contributivo di 105.014 euro per l'imponibile previdenziale.

La sua ditta precedente però appena ad ottobre 2022 ci ha fornito la dichiarazione relativa, sul cedolino di ottobre quindi sono riuscito ad inserire questo dato facendo in modo che non venisse più trattenuta l'IVS e il relativo contributo c/ditta (è rimasto solo il 3,15%).

Mi aspetto che tutti questi soldi che gli sono stati trattenuti in più da giugno a settembre 2022 gli vengano rimborsati sul cedolini di dicembre 2022.

Per la quota ditta mi è stato detto che si potrà recuperarla inserendo manualmente su uniemens Azienda l'importo relativo (attorno ai 20.000 euro) del mese di dicembre 2022 con la voce DIMMAS.

Vista la delicatezza e l'importanza della cosa vengo a chiederVi conferma della correttezza del procedimento e qualora questo non fosse corretto, Vi chiedo il procedimento dettagliato da seguire.



Risposta:

Nel paragrafo 4.1 della circolare Inps n.198/2021 si riporta "...Per i lavoratori dipendenti soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995, nel mese in cui si verifica il superamento del massimale, l'elemento <Imponibile> di <Denuncia Individuale>/<Dati Retributivi>, deve essere valorizzato nel limite del massimale stesso, mentre la parte eccedente deve essere indicata nell'elemento <EccedenzaMassimale> di <DatiParticolari> con la relativa contribuzione minore. Nei mesi successivi al superamento del massimale, l'imponibile sarà pari a zero, mentre continuerà ad essere valorizzato l'elemento <EccedenzaMassimale>.

Nel caso in cui, nel corso dell'anno civile, vi sia stata un'inesatta determinazione dell'imponibile, che abbia causato un versamento di contributo IVS anche sulla parte eccedente il massimale (con necessità di procedere al recupero in sede di conguaglio) o, viceversa, un mancato versamento di contributo IVS (con esigenza di provvedere alla relativa sistemazione in sede di conguaglio), si procederà con l'utilizzo delle specifiche <CausaleVarRetr> di <VarRetributive>.

Nel Documento tecnico Uniemens vengono dettagliati i comportamenti da tenere utilizzando AUMMAS e DIMMAS. Nel caso evidenziato dal cliente è necessario utilizzare DIMMAS in quanto è necessario diminuire l'imponibile.

"...indica l'errato conteggio, per difetto, della quota dell'imponibile eccedente il massimale. Ciò comporta la diminuzione dell'imponibile già assoggettato per eccesso alla contribuzione IVS nella denuncia originaria, a partire da quella con decorrenza "2009-01".

Utilizzo: può essere utilizzata in tutte le denunce dell'anno. Ai fini del conto assicurativo individuale, determina la diminuzione dell'imponibile assoggettato alla contribuzione IVS con il corrispondente aumento di quello eccedente il massimale, in funzione di quanto indicato nell'elemento <ImponibileVarRetr>. Ai fini del titolo contributivo, determina un recupero, per la sola quota IVS, pari all'importo indicato nell'elemento <ContributoVarRetr>. Dovranno quindi essere compilati entrambi gli elementi <ImponibileVarRetr> e <ContributoVarRetr>.

A livello operativo è utilizzabile la regolarizzazione.

Per quanto riguarda invece l'uniemens e la variabile DIMMAS, dovrà inserire i dati manualmente in denuncia.

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.