

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 49_2022 DEL 20 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 novembre 2022	2
SCADENZARIO DICEMBRE 2022	3
31 DICEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO*	3
31 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVIDAI	3
31 DICEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS*	3
SCADENZARIO GENNAIO 2023	4
12 GENNAIO: CONGUAGLIO FISCALE	4
12 GENNAIO: IMPUTABILITÀ DEI COMPENSI	4
15 GENNAIO: ASSISTENZA FISCALE DIRETTA	4
16 GENNAIO: VERSAMENTI UNIFICATI	4
16 GENNAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE.....	5
20 GENNAIO: FONDO COMETA.....	5
20 GENNAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM	5
20 GENNAIO: CONTRIBUTI PREVIDAI	5
31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI	5
31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	6
31 GENNAIO: QUAS.....	6
31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	6
31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	6
FESTIVITÀ	7
DICEMBRE 2022	7
GENNAIO 2023.....	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
CREDITI DI LAVORO PER ECCESSIVE TRATTENUTE, SI APPLICA LA PRESCRIZIONE QUINQUENNALE	8
BANDO ISI 2021: PUBBLICATI GLI ELENCHI CRONOLOGICI PROVVISORI REGIONALI E PROVINCIALI DELLE DOMANDE PERVENUTE	10
INL: CHIARIMENTI SULLE SANZIONI IN TEMA DI CONGEDO DI PATERNITÀ, RIPOSI E PERMESSI	12
FOCUS	14
ANSIA PER MOBBING, PER LA CASSAZIONE SPETTA L'INDENNIZZO INAIL.....	14
IL QUESITO DEL MESE	16
SUPERAMENTO MASSIMALE CONTRIBUTIVO DIRIGENTE	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 novembre 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 novembre 2022 al 14 dicembre 2022, è pari a 9,637712

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	9,637712

SCADENZIARIO DICEMBRE 2022

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.

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 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 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

CREDITI DI LAVORO PER ECCESSIVE TRATTENUTE, SI APPLICA LA PRESCRIZIONE QUINQUENNALE

Con la sentenza n. 31508 del 25 ottobre 2022, la Suprema Corte di Cassazione ha stabilito che, in caso di versamento in eccesso di contributi previdenziali da parte del datore di lavoro, il lavoratore potrà agire solo nei confronti del datore di lavoro, a prescindere dalla circostanza che quest'ultimo abbia ottenuto la restituzione da parte dell'INPS, azionando così un credito di natura retributiva. In tali ipotesi, pertanto, trova applicazione il regime ordinario della prescrizione quinquennale.

Un dirigente citava in giudizio la propria società datrice al fine di vedersi restituite le maggiori trattenute contributive per la mancata applicazione del massimale di cui all'art. 2, comma 18, L. 8.8.1995, n. 335, per l'intera durata del rapporto di lavoro (2002-2012), pari ad € 205.177,00, maggiorati di interessi e rivalutazione. Mentre il tribunale di primo grado accoglieva la richiesta del lavoratore, in sede di ricorso in appello, i giudici riformavano parzialmente la sentenza a causa della prescrizione dei crediti maturati prima del 2005. Infatti, a parere della corte, il termine prescrizione era rimasto "sospeso nel periodo intercorso fra il 1° febbraio 2010 (data in cui il dipendente conseguiva la qualifica dirigenziale) ed il licenziamento intimatogli il 10 gennaio 2012, durante il quale il rapporto lavorativo non è stato assistito da stabilità reale".

Avverso tale sentenza ricorreva per Cassazione il dirigente, con due motivi. Con il primo motivo denunciava la violazione e falsa applicazione degli artt. 2935 e 2941 cod. civ., in materia di prescrizione, lamentando come la società avesse con colpa perpetuato l'errore, condizione determinante ai fini del computo della prescrizione. Con il secondo motivo, invece, il ricorrente deduceva l'errata "applicazione del principio in tema di responsabilità extracontrattuale, secondo la quale la prescrizione non decorre dal momento della commissione del fatto illecito, bensì dal momento in cui il danno si rileva ed è rilevabile" e quindi dal momento in cui il datore di lavoro comunicava al dipendente di aver commesso l'errore.

Prima di esaminare la questione, la Suprema Corte ricordava come si fosse più volte espressa su casi di versamento in eccesso, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali, anche per la quota a carico del lavoratore, mediante correlative e precedenti trattenute dalla retribuzione dovuta a quest'ultimo. In particolare, è stato deciso che, "in tema di obbligazione contributiva nelle assicurazioni obbligatorie, il datore di lavoro – che, ai sensi dell'art. 19 L. n. 218 del 1952, è responsabile del pagamento dei contributi anche per la parte a carico dei lavoratori che egli trattiene sulla retribuzione corrisposta ai medesimi – è direttamente obbligato verso l'ente previdenziale anche per la parte a carico dei lavoratori dei quali non è rappresentante ex lege. Ne consegue che, in ipotesi di indebito contributivo, il datore di lavoro è l'unico legittimato all'azione di ripetizione nei confronti dell'ente anche con riguardo alla quota predetta, mentre il lavoratore che abbia subito l'indebita trattenuta può agire nei confronti del datore di lavoro che ha eseguito la trattenuta stessa. In merito a tale ultima eventualità, il credito azionato dal lavoratore ha natura retributiva sicché, da un lato, ad esso si applicano la prescrizione quinquennale ex art. 2948 n. 4 c.c. e l'art. 429 c.p.c. in materia di interessi e rivalutazione e, dall'altro, esso può essere fatto valere indipendentemente dall'avvenuto rimborso in favore del datore di lavoro dei contributi indebitamente versati".

Tuttavia, entrambi i motivi addotti dal ricorrente venivano rigettati. Trattandosi di retribuzioni non corrisposte (per effetto delle maggiori trattenute effettuate) non doveva trovare nella specie applicazione il regime prescrizione di cui all'art. 2947 c.c., che dispone in materia di prescrizione del diritto al risarcimento del danno. Anche con riferimento al primo motivo, a nulla rilevava l'inconsapevolezza del lavoratore, né poteva configurarsi una colpa da parte della società datrice, e pertanto trovavano applicazione i consueti limiti prescrizione previsti per le differenze retributive di cui all'art. 2948 c.c.

Di contro, la società presentava un ricorso incidentale fondato su tre motivi. Con il primo motivo censurava la sentenza nella parte in cui i giudici non avevano tenuto conto anche del periodo successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro ai fini del calcolo del periodo prescritto. Con il secondo motivo denunciava la violazione e falsa applicazione degli artt. 1227, 1175, 1374, 1375, 2727 e 2729 c.c., poiché la sentenza non aveva tenuto conto della condotta omissiva del lavoratore, corresponsabile del danno lamentato. Infine, con il terzo motivo, la società censurava la sentenza per non aver tenuto conto dei sicuri vantaggi conseguiti dal ricorrente dalla maggiore contribuzione versata.

Mentre gli ultimi due motivi venivano rigettati in quanto tale giudizio attiene solamente al giudice di merito, il primo motivo veniva ritenuto fondato. Come già ribadito in diverse sentenze della Corte costituzionale, la giurisprudenza di legittimità configura la sospensione della prescrizione del diritto alla retribuzione, in costanza di rapporto, come dipendente dall'assenza di stabilità reale del rapporto (nel caso di specie, dall'1.2.2010 sino alla fine del rapporto il 10.1.2012). Ma la Corte territoriale, pur avendo appunto ritenuto che il termine prescrizione fosse rimasto sospeso nel periodo intercorso fra la data in cui il dipendente aveva conseguito la qualifica dirigenziale e il licenziamento intimatogli, non ha poi considerato che, stante tale mera sospensione (e non interruzione) del termine prescrizione, la prescrizione aveva ripreso a correre una volta cessato il rapporto lavorativo, con conseguente falsa applicazione delle norme che governano il regime della prescrizione per tali crediti retributivi.

Per tali motivi, la Suprema Corte rigettava il ricorso principale e accoglieva il primo motivo del ricorso incidentale. Cassava dunque la sentenza, rinviandola alla Corte territoriale in diversa composizione la quale dovrà esprimersi sulla base dei principi enunciati.

BANDO ISI 2021: PUBBLICATI GLI ELENCHI CRONOLOGICI PROVVISORI REGIONALI E PROVINCIALI DELLE DOMANDE PERVENUTE

L'Inail ha pubblicato gli elenchi cronologici regionali e provinciali delle domande pervenute in relazione al Bando ISI 2021.

Tale bando ha l'obiettivo di incentivare le imprese a realizzare progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti, nonché incoraggiare le micro e le piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, all'acquisto di nuovi macchinari e attrezzature di lavoro caratterizzati da soluzioni innovative per abbattere in misura significativa le emissioni inquinanti, migliorare il rendimento e la sostenibilità globali e, in concomitanza, conseguire la riduzione del livello di rumorosità o del rischio infortunistico e di quello derivante dallo svolgimento di operazioni manuali.

L'iniziativa è pertanto rivolta a tutte le imprese, anche individuali, ubicate su tutto il territorio nazionale iscritte alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura e anche agli enti del terzo settore limitatamente all'Asse 2 di finanziamento previsto dal bando. Sono finanziabili diverse tipologie di progetto ricomprese in 5 Assi di finanziamento, quali progetti di investimento e per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale, progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi e per la bonifica da materiali contenenti amianto, oltre che progetti per micro e per piccole imprese operanti in specifici settori di attività nonché operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli.

Le risorse finanziarie destinate dall'Inail ai progetti di miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro sono ripartite per regione/provincia autonoma e per assi di finanziamento. In particolare, l'elenco delle domande di accesso al bando 2021 pubblicato di recente dall'Inail è organizzato su base regionale, e, per ciascuna Regione, sono indicate le graduatorie delle domande relative a ciascuna delle 7 tematiche finanziate (investimento, responsabilità sociale e modelli organizzativi, movimentazione manuale dei carichi, bonifica da materiali contenenti amianto, trattamento e smaltimenti dei rifiuti e del recupero e preparazione per il riciclaggio, progetti del settore della produzione primaria dei prodotti agricoli e progetti presentati da giovani agricoltori).

Tuttavia, considerata la limitata capienza di ciascun finanziamento, l'Istituto distingue le aziende collocate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento da quelle subentratevi a seguito del recupero reso possibile dall'esclusione delle domande annullate per violazione delle Regole tecniche e quelle ritenute provvisoriamente non ammissibili per carenza di fondi.

Nello specifico, ciascuna domanda è contrassegnata, in base all'esito, dalla lettera:

- "S": collocate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento;
- "S-REC": subentrate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento, a seguito del recupero reso possibile dall'esclusione delle domande annullate per violazione delle Regole tecniche in applicazione dell'art. 14 del bando Isi 2021;
- "N": ritenute provvisoriamente non ammissibili per carenza di fondi.

Dunque, tra il 12 dicembre 2022 e il 20 gennaio 2023, ore 18:00 le imprese utilmente collocate in graduatoria (contraddistinte con la lettera S e S-REC), a pena di decadenza, dovranno inviare il modulo di domanda

(Modulo A) unitamente alla documentazione a suo completamento, come previsto dall'art. 15 del bando, mentre il 28 febbraio 2023, secondo le attuali indicazioni dell'Istituto, saranno pubblicati gli elenchi definitivi.

Per tutte le altre informazioni e assistenza sull'avviso è possibile fare riferimento al numero telefonico 06.6001 del Contact center Inail. È altresì possibile rivolgersi al servizio Inail Risponde, nella sezione Supporto del portale.

INL: CHIARIMENTI SULLE SANZIONI IN TEMA DI CONGEDO DI PATERNITÀ, RIPOSI E PERMESSI

Lo scorso 6 dicembre 2022, l'Ispektorato Nazionale del Lavoro ha emanato la nota n. 2414 contenente chiarimenti sulla applicazione di sanzioni in materia di congedi parentali e altre misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, anche a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 105/2022 che ha introdotto una serie di novità in merito in sede di recepimento della direttiva europea 2019/1158.

Nel testo della nota, l'INL si sofferma dapprima sulle sanzioni applicabili nei casi di congedo di paternità obbligatorio e divieto licenziamento. In particolare, il congedo di paternità obbligatorio spetta ai lavoratori dipendenti per un periodo di 10 giorni lavorativi e 20 in caso di parto plurimo ed è indennizzato al 100%. Salvo diverse eccezioni previste dal CCNL di riferimento, il dipendente deve richiederlo per iscritto al datore di lavoro con un preavviso non minore di cinque giorni.

Pertanto, al datore di lavoro che rifiuti o ostacoli l'esercizio di questo diritto, si applica la nuova sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro, senza possibilità di ammissione al pagamento ridotto e il diniego della eventuale certificazione per la parità di genere per i due anni successivi alla violazione. Non si ritiene di ostacolo la richiesta del datore di lavoro di fruire del congedo in tempi compatibili con il preavviso, salvo i casi di parto anticipato. Inoltre, la violazione può essere soggetta a diffida salvo che il congedo sia ancora fruibile. Inoltre, sul punto l'INL precisa che il divieto di licenziamento trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore sia per congedo di paternità obbligatorio che alternativo, fino al compimento di un anno di età del bambino. Nel caso del congedo di paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre, invece, in presenza di situazioni particolarmente gravi, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro è punito con la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi per il datore di lavoro e il diniego della certificazione di parità di genere.

La medesima sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582, già prevista per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative ai riposi giornalieri del padre e della madre, troverà applicazione anche alle violazioni in ambito di riposi e permessi per i figli con handicap grave, riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento. In via del tutto analoga, le stesse sanzioni sono poi applicabili anche per violazioni riguardanti il convivente di fatto. In tema di permessi legge 104, nelle ipotesi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti che si verificano nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere prevista dal D. Lgs. n. 198/2006, si applica la misura interdittiva del mancato conseguimento delle certificazioni stesse.

Per ciò che concerne le priorità di accesso al lavoro agile per genitori o disabili, nonché per il passaggio a part time in caso di gravi patologie o per l'assistenza di un convivente inabile, viene fatto espresso divieto di sanzionare il richiedente, demansionarlo, licenziarlo o sottoporlo ad altra misura organizzativa avente effetti negativi. Naturalmente in questo caso non sono previste sanzioni di natura pecuniaria ma qualunque misura ritorsiva o discriminatoria adottata è da considerare nulla.

Infine l'Ispektorato, dopo aver illustrato sommariamente le novità introdotte dal D. Lgs. n. 105/2022, nella nota fornisce un'utile tabella riepilogativa dell'apparato sanzionatorio, ponendo come obiettivo l'ampliamento delle tutele e dei diritti per le figure genitoriali e per i cd. caregiver al fine di conseguire la

condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

FOCUS

ANSIA PER MOBBING, PER LA CASSAZIONE SPETTA L'INDENNIZZO INAIL

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza n. 31514 del 25 ottobre 2022, n. 31514, ha statuito che al dipendente che soffre di ansia e depressione a causa di comportamenti mobbizzanti sul luogo di lavoro spetta l'indennizzo INAIL qualora riesca a provare il nesso di causalità tra l'attività lavorativa e l'insorgenza della patologia.

Il dipendente di una società, affetto da un disturbo post-traumatico da stress cronico, con depressione e ansia, conseguente all'azione di mobbing posta in essere dalla datrice di lavoro, citava in giudizio l'INAIL per avergli negato il diritto alla relativa indennità. Sfavorevoli furono le valutazioni dei giudici aditi in primo e secondo grado in quanto gli stessi, stante il nesso causale tra la condotta di mobbing e la patologia, ritenevano si fosse al di fuori della malattia professionale indennizzabile. Secondo la Corte, infatti, in base all'art. 3 D.P.R. n.1124/65, la copertura assicurativa trova applicazione solo con riferimento alle tecnopatie conseguenti alle lavorazioni indicate nell'art. 1 e non per quelle dipese da modalità organizzative del rapporto di lavoro.

Avverso tale sentenza ricorreva il lavoratore con due motivi. Con il primo motivo denunciava la violazione dell'art. 112 c.p.c., nonché degli artt.113, 114, 416 e 436 c.p.c. Secondo il ricorrente, poiché il motivo d'appello era incentrato esclusivamente sulla sussistenza del nesso causale, la Corte non avrebbe potuto sollevare d'ufficio la questione della mancata copertura assicurativa. Infine, con il secondo motivo lamentava la violazione degli artt. 3, co.1 e 4, 4, co.1, 66 e 74 D.P.R. n.1124/65, poiché i giudici avrebbero errato nel richiedere il nesso di causalità tra la malattia e una specifica lavorazione, in quanto l'indennizzo sarebbe ammesso anche per malattie non tabellate, purché sia dimostrata la loro origine professionale.

Il primo motivo veniva ritenuto infondato. Come rilevato in sede di ricorso in appello, la sentenza non era incorsa nel vizio di ultrapetizione in quanto l'INAIL aveva richiesto il rigetto dell'appello, come poi deciso dalla Corte. Allo stesso modo, non era ravvisabile nella sentenza alcun vizio di extrapetizione, poiché la stessa non aveva immutato i fatti posti a base della domanda, ovvero la presenza di una malattia professionale contratta in occasione dell'attività lavorativa. La Corte, peraltro, non aveva proceduto ad accertamenti di fatto nuovi, ma era pervenuta alla decisione sulla base di soli argomenti di diritto.

Il secondo motivo, invece, veniva accolto. Contrariamente a quanto ritenuto dai giudici di appello, in precedenti sentenze di Cassazione era stato ribadito che la malattia professionale è indennizzabile ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 38/00 anche quando non sia contratta a seguito a specifiche lavorazioni, ma derivi dall'organizzazione del lavoro e dalle sue modalità di esplicazione. Così, ad esempio, è stato riconosciuto l'indennizzo al lavoratore che aveva contratto malattia professionale dovuta allo stress subito per le eccessive ore di lavoro straordinario chieste dal datore di lavoro (Cass. 5066/18), o l'indennizzo ex art. 13 del D.lgs. n. 38/00 al lavoratore affetto da patologia psichica dovuta alle vessazioni subite dal proprio datore di lavoro (Cass.8948/20).

A tal fine, quello che rileva è che la malattia derivi dal fatto oggettivo dell'esecuzione della prestazione in un determinato ambiente di lavoro, seppur non sia specifica conseguenza dalla prestazione lavorativa. Peraltro, rientra nel rischio assicurato dall'art. 1, richiamato poi dall'art. 3 D.P.R. n. 1124/65, non solo il rischio specifico

proprio della lavorazione, ma anche il rischio collegato con la prestazione lavorativa. Come affermato anche dalle Sezioni Unite, nella sentenza n. 3476/94, la tutela assicurativa è da rapportare "al lavoro in sé e per sé considerato e non soltanto a quello reso presso le macchine". Dunque, l'assicurazione è obbligatoria per tutte le malattie, anche diverse da quelle comprese nelle tabelle allegate al d.P.R. n.1124/65 e da quelle causate da una lavorazione specifica o da un agente patogeno indicato nelle tabelle, purché si tratti di malattie delle quali sia provata la causa di lavoro (v. Cass.5066/18, cit.).

Per tali motivi, essendo provato il nesso di causalità tra patologia e attività lavorativa e confermato il diritto del dipendente a ricevere l'indennizzo INAIL, la Suprema Corte cassava la sentenza rinviandola alla Corte territorialmente competente, in diversa composizione, affinché rivaluti l'intera questione sulla base dei principi forniti.

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 sui 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.