



**FISCO LAVORO CONTABILITÀ FINANZIAMENTI IMPRESA BILANCIO**  
Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**  
fonte **IPSOA Quotidiano**



— In questo numero —

## LAVORO

ASSENZA INGIUSTIFICATA DEL LAVORATORE: SPETTA ANCORA LA NASPI?

DISPARITÀ UOMO-DONNA: SETTORI E PROFESSIONI PER IL 2024

DANNI CAUSATI DAL LAVORATORE: COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO: VERSO NUOVI LIMITI QUANTITATIVI

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI: AGGIORNATA LA TABELLA PRESTAZIONI



sommario

## ASSENZA INGIUSTIFICATA DEL LAVORATORE: SPETTA ANCORA LA NASPI?

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, in caso di assenza superiore a 5 giorni, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina relativa alla NASpi. È quanto previsto dal disegno di legge in materia di Lavoro per porre rimedio alla criticità derivante dalla scelta di un lavoratore di non presentarsi più al lavoro senza tuttavia rendere le dimissioni telematiche

Talvolta i datori di lavoro si trovano ad affrontare la criticità derivante dalla scelta di un lavoratore di non presentarsi più al lavoro senza tuttavia rendere le dimissioni telematiche.

Proprio da questa, non infrequente, circostanza il legislatore ha tratto la necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente. Di fronte all'inerzia del lavoratore, procedere con la risoluzione del rapporto di lavoro attraverso un licenziamento per giusta causa, determina infatti, in buona sostanza, una ingiusta sottrazione di risorse all'azienda, tenuta al versamento del contributo NASpi, unicamente a vantaggio dei lavoratori che, avendo abbandonato il posto di lavoro, si trovano comunque in diritto di percepire la NASpi. Tuttavia, per accedere all'indennità di disoccupazione, presupposto inderogabile è che il lavoratore deve perdere involontariamente il lavoro, al netto di alcune fattispecie al ricorrere delle quali è ammessa la tutela anche in caso di dimissioni (per giusta causa o durante la gravidanza e il primo anno di vita del bambino, con convalida presso ITL).

Proprio da queste premesse trae fondamento la nuova regolamentazione contenuta nel disegno di legge in materia di lavoro, ora all'esame del Parlamento. La disciplina in vigore che riguarda l'obbligo di trasmissione telematica non si applica alle dimissioni o risoluzioni consensuali presentate:

- da lavoratori domestici;
- da lavoratori dipendenti del settore pubblico;
- nelle sedi conciliative protette; da lavoratrici madri o lavoratori padri soggette a convalida nel periodo tutelato dalla legge. Per questa fattispecie, infatti, è già prevista una apposita procedura di convalida, per la quale il Ministero ha predisposto un nuovo modulo opportunamente integrato al fine di informare il lavoratore sulle possibili alternative che le recenti novità in materia di tutela della genitorialità mettono a disposizione: la fruizione del congedo parentale su base oraria o la trasformazione del lavoro a tempo pieno in part-time.

- durante il periodo di prova.

Sfogliando le sentenze di primo grado e non solo che nel tempo si sono succedute appare evidente che il giudice, nel pronunciarsi sulle singole circostanze di contenzioso emerse, ha ragionevolmente tenuto in considerazione la posizione datoriale. In particolare, è possibile individuare due classificazioni di giudizio rilevanti:

- è stata giudicata corretta la condotta del datore di lavoro che, costretto a licenziare il proprio lavoratore subordinato dopo un lungo periodo di assenza, e dovendo comunque provvedere al versamento all'INPS del ticket di licenziamento, al momento di liquidare il trattamento di fine rapporto spettante al lavoratore, trattenne da tale spettanza l'equivalente importo versato all'INPS come ticket di licenziamento.

- è stata emessa pronuncia favorevole al datore di lavoro rispetto al caso di una lavoratrice che si è assentata dal lavoro per un lungo periodo finché il datore di lavoro non ha effettuato il licenziamento, unicamente con invio del modello Unilav e indicandolo come motivazione proprio le dimissioni per fatti concludenti, non consentendole pertanto di accedere alla NASpi. Ad oggi, il datore di lavoro si trova nella condizione di poter unicamente contestare al dipendente l'abbandono del posto di lavoro, continuando però ad elaborare il LUL e indicando in registro presenze il giustificativo "assenza ingiustificata", così da sottrarsi all'obbligo di versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali sul minimale contributivo.

In alternativa, nel caso in cui il datore di lavoro sia a conoscenza del fatto che il lavoratore "scomparso" stia svolgendo una nuova attività di lavoro dipendente o autonoma, tale circostanza può essere segnalata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro: il risultato dell'attività ispettiva potrebbe in tal modo sostenere lo stato di "incolpevolezza" dell'azienda in attesa di dimissioni. Il disegno di legge in materia di lavoro, in esame al Parlamento, prevede che in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, in caso di assenza superiore a 5 giorni, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina relativa alla NASpi.

## DISPARITÀ UOMO-DONNA: SETTORI E PROFESSIONI PER IL 2024

Con il decreto interministeriale n. 365 del 2023, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Economia e delle Finanze stabiliscono, sulla base dei dati ISTAT relativi alla media annua, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione. I settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25% sono principalmente tre: agricoltura, industria e servizi

Nel decreto n. 365 del 20 novembre 2023, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze individua per l'anno 2024, sulla base dei dati ISTAT relativi alla media annua, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione.

Visti i decreti emanati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, con i quali sono stati individuati i settori e le professioni riferiti alle annualità dal 2016 al 2023, viste le risultanze acquisite dall'ISTAT e rilevata l'esigenza di individuare la categoria di lavoratori svantaggiati, i settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25% sono principalmente tre: agricoltura, industria e servizi.

Le attività e le professioni con una maggiore percentuale di disparità risultano: membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale; ingegneri, architetti e professioni assimilate; operai di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio; imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende; sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate; artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali; conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento; agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia.

## DANNI CAUSATI DAL LAVORATORE: COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO

Simone Baghin - Consulente del Lavoro

Può succedere durante l'attività lavorativa che il lavoratore, a causa di imperizia o di disattenzione, produca un danno di natura patrimoniale al proprio datore di lavoro. È il caso, per esempio, di un eventuale danneggiamento del materiale in lavorazione, di un automezzo o di un qualsiasi altro strumento aziendale utilizzato. In seguito a questi eventi dannosi causati dal dipendente, come deve comportarsi il datore? Quale iter deve seguire? Può richiedere il risarcimento del danno corrispondente? E soprattutto, è sempre obbligatoria la preventiva contestazione disciplinare al lavoratore?

Le responsabilità contrattuali di un lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro rappresentano un argomento di costante attualità. Succede, nello svolgimento del rapporto di lavoro,

che il lavoratore, per imperizia o disattenzione, causi un danno di natura patrimoniale al proprio datore di lavoro.

Pensiamo all'ipotesi di un eventuale danneggiamento del materiale in lavorazione o di automezzo o strumento a disposizione del lavoratore come strumento di lavoro. In questi casi, il datore di lavoro può richiedere il risarcimento del danno? E in caso di risposta positiva, quale è la procedura da seguire e come si trattiene l'importo?

Sulla questione del risarcimento dei danni procurati dal lavoratore è necessario andare ad analizzare cosa dice la norma e quelle che sono le eventuali disposizioni previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

In particolare, la disciplina del risarcimento danni nell'ambito del rapporto di lavoro la si riconduce agli artt. 2104 (doveri di diligenza), 2105 (dovere di fedeltà) e 2094 (subordinazione) del Codice civile. Per quanto riguarda gli aspetti procedurali, la normativa di riferimento è il secondo comma dell' art. 7 della legge n. 300/1970, ai sensi del quale il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. L'art. 2104, c.c., stabilisce il principio per cui:

- il lavoratore, nello svolgimento della propria attività lavorativa, deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione, nell'interesse dell'impresa;

- deve osservare tutte le disposizioni impartitegli direttamente dal datore di lavoro ovvero dai responsabili diretti per l'esecuzione e per la disciplina del rapporto di lavoro.

La violazione di tali doveri fa sì che il datore di lavoro possa agire nei suoi confronti con la richiesta di una somma di denaro a titolo di risarcimento del danno patito.

Per quanto riguarda la "tipologia" di danni risarcibili, non ci sono dubbi che, quando il danno è da dolo o colpa grave, il datore di lavoro possa procedere legittimamente con l'azione di risarcimento del danno. Si ricorda che mentre il dolo consiste nell'aver previsto e voluto il danno causato all'impresa, la colpa è il frutto dell'inosservanza di leggi, ordini o discipline, o più semplicemente, di negligenza, imprudenza o imperizia e la colpa viene in ogni caso contestata, escluso quando il fatto si è verificato per caso fortuito o per forza maggiore. Ai sensi del secondo comma dell'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro deve contestare l'addebito al lavoratore.

Pertanto, al verificarsi di errori od omissioni dai quali possa derivare un danno all'azienda, il datore di lavoro deve procedere innanzitutto a contestare l'illecito disciplinare mediante la predisposizione di una tempestiva contestazione disciplinare.

Nella contestazione andranno indicati, oltre a quelli che sono gli elementi essenziali ai fini della validità della contestazione, anche l'importo del danno che deve essere certo, determinato e documentato. Una volta contestato il danno mediante la contestazione disciplinare, il datore di lavoro deve attendere le eventuali giustificazioni del lavoratore; giustificazioni che si ricorda possono essere presentate per iscritto o oralmente ed entro il termine di 5 giorni, salva diversa previsione del contratto collettivo. Qualora il datore

di lavoro non dovesse accettare le giustificazioni del lavoratore e dovesse ritenere che il danno è a lui imputabile, potrà procedere all'adozione del provvedimento disciplinare e all'addebito dell'importo del danno.

Danno che, assumendo natura risarcitoria, andrà trattenuto dalle competenze del mese nette del lavoratore.

Per quanto riguarda le modalità e i limiti nel recupero del danno, sarà necessario andare a verificare che cosa prevede la contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro

Ad esempio, il CCNL metalmeccanica industria, all'art. 1 – Titolo VII, nel prevedere che il lavoratore nello svolgimento delle mansioni deve rispettare il dovere di diligenza, lo stesso risponde delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate ad eventuali oggetti o strumenti assegnati.

In tale ipotesi, la valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore e il risarcimento potrà essere effettuato mediante una trattenuta rateale sulla retribuzione con quote non superiori al 10% della retribuzione stessa.

In estrema sintesi, il datore di lavoro, in caso di danno causato dal lavoratore, deve:

- accertare che il danno sia causato per colpa effettiva del lavoratore per violazioni di regole basilari, di prudenza, di attenzione, non per fatto accidentale o esterno;
- verificare che il lavoratore sia stato istruito e formato per svolgere quella attività e che sia inquadrato contrattualmente in modo corretto (qualifica, livello, retribuzione);
- analizzare il CCNL di riferimento, che può andare a regolamentare la modalità di risarcimento del danno.

Abbiamo visto che al fine di potere attivare il risarcimento del danno nei confronti del lavoratore, è necessario il rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970. Si segnala, però, che la Cassazione, con la sentenza n. 27940/2023, ha affermato il principio per cui il datore di lavoro, in caso di danno causato dalla negligenza di un lavoratore, può chiedere allo stesso il relativo risarcimento, pur senza aver avviato - per gli stessi fatti - un'azione disciplinare.

In particolare, secondo la Suprema Corte, le azioni disciplinari e di risarcimento del danno si pongono su piani distinti, indipendenti l'uno dall'altro e la violazione degli obblighi di fedeltà e diligenza da parte del lavoratore comporta, oltre all'applicabilità di sanzioni disciplinari, anche l'insorgere del diritto al risarcimento dei danni.

Per la Cassazione, l'esistenza di fatti accertati, anche se non censurati sotto il profilo disciplinare, può comunque determinare il diritto al risarcimento del danno provocato, poiché l'interesse perseguito dal datore è costituito dal ripristino della situazione patrimoniale lesa.

## SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO: VERSO NUOVI LIMITI QUANTITATIVI

Vincenzo Frandina - Consulente del lavoro Nexumstp spa

Il disegno di legge in materia di lavoro interviene sulla disciplina del contratto di somministrazione per quanto concerne i limiti quantitativi per l'impiego di somministrati a tempo determinato da parte dell'utilizzatore. In particolare, prevede che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti. Ulteriori novità riguardano i soggetti esclusi dal limite quantitativo

Il disegno di legge in materia di lavoro, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 1° maggio e approvato alla Camera dei Deputati in data 6 novembre, interviene, tra le altre, sul contratto di somministrazione di lavoro di cui all'art. 31, del D.Lgs. n. 81/2015. In particolare modo, l'art. 5 del DDL "Modifiche in materia di somministrazione di lavoro" così recita: "All'art. 31, comma 2, terzo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, dopo le parole "di cui all'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223" sono inserite le seguenti: "di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato". Invero, in materia di somministrazione di lavoro vi sono già stati alcuni interventi legislativi che hanno modificato l'art. 31 D.Lgs. n. 81/2015; ed infatti, il decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023 convertito in L. n. 85/2023), ha modificato la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Ma procediamo con ordine. Il comma 1, dell'art. 31, D.Lgs n. 81/2015, nella sua formulazione originaria, prevedeva che il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, non poteva eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza, alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, presso l'utilizzatore; proprio relativamente a tale capoverso, la L. n. 85/2023 interviene introducendo una deroga alla disciplina dei limiti quantitativi di cui all'art. 31. Difatti, dal computo fissato nel massimale pari al 20%, rimangono esclusi:

- a. i lavoratori di cui all'art. 8, co. 2, L. n. 223/1991 ossia i lavoratori in mobilità;
- b. i lavoratori somministrati assunti, dall'agenzia per il lavoro, con contratto di lavoro in apprendistato;
- c. i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- d. i soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, come individuati dal decreto del Ministro del lavoro del 17 ottobre 2017.

Peraltro, successivamente alla riforma è intervenuto anche il Ministero del Lavoro che, con circolare n. 9, del 9 ottobre 2023, ha fornito alcuni chiarimenti soffermandosi, in particolar modo, sulla nozione di cui al punto c., ovvero la categoria di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Fornendo un elenco analitico, la circolare definisce quali lavoratori svantaggiati, coloro che:

1. siano privi di un impiego retribuito da almeno 6 mesi;
2. abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
3. non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
4. abbiano superato i 50 anni;
5. siano adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
6. siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
7. appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile. Diversamente, si intendono molto svantaggiati tutti coloro che da almeno 24 mesi, non abbiano un impiego regolarmente retribuito e coloro che, ne siano privi da almeno 12 mesi, ed appartengano ad una delle categorie indicate ai numeri da 2) a 7). Come sopra anticipato, il disegno di legge in materia di lavoro - presentato alla Camera dei deputati lo scorso 6 novembre 2023 - ha previsto modifiche alla disciplina del contratto di somministrazione per quanto concerne i limiti quantitativi per l'impiego di somministrati a tempo determinato da parte dell'utilizzatore.

In particolar modo, le modifiche attengono all'art. 31, comma 2, terzo periodo, D.Lgs. n. 81/2015.

Il comma secondo, della menzionata norma, prevede che "salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'art. 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti [...]";

il dettato normativo, prosegue poi stabilendo che rimangono esclusi dal limite quantitativo fissato: i lavoratori di cui all'art. 8, co. 2, L. n. 223/1991, ossia i lavoratori in mobilità; i lavoratori somministrati assunti, dall'agenzia per il lavoro, con contratto di lavoro in apprendistato; i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; i soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi dei nn. 4 - 99 dell'art. 2 Regolamento UE n. 651/2014. La modifica proposta con il DDL attiene proprio tale ultimo capoverso: l'art. 5 del DDL suggerisce, infatti, di aggiungere alla categoria dei soggetti già esclusa dal computo percentuale

fissato ex art. 31, co. 2, tutti coloro che risultano assunti dal somministratore e, dunque, dall'agenzia di somministrazione con contratto a tempo indeterminato. Le novità legislative introdotte stanno modellando il futuro del lavoro somministrato in Italia prevedendo una maggiore flessibilità senza, tuttavia, precludere alcuna forma di tutela ai lavoratori; anche il DDL lavoro muove in tal senso. Da ultimo, è fondamentale per i datori di lavoro comprendere le nuove regole e sfruttarle a vantaggio dell'impresa; difatti, la flessibilità rappresenta il futuro, ma è indubbio che deve essere gestita con attenzione al fine di garantire sia il benessere dei lavoratori che delle imprese.

## INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI: AGGIORNATA LA TABELLA PRESTAZIONI

È stata pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto firmato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali che contiene la nuova tabella delle prestazioni economiche spettanti a titolo di indennizzo del danno biologico derivante da infortunio sul lavoro o malattia professionale

Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 10 ottobre 2023, n. 143 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale e contiene la nuova "Tabella di indennizzo del danno biologico in capitale che si applica per gli infortuni verificatisi e le malattie professionali, in industria e agricoltura, denunciate dal 1° gennaio 2019, ai sensi della legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1 commi 1121-1126.

Si tratta di una tabella unica, senza distinzione di genere e i relativi valori capitali, riferiti al grado di menomazione dell'integrità psicofisica dal 6% al 15% e all'età dell'infortunato e del tecnopatico, sono comprensivi dei citati aumenti straordinari e vengono rivalutati annualmente con decorrenza 1° luglio di ciascun anno di riferimento.





# Genya



Valore | Semplicità | Innovazione

**Il software in cloud con il Cliente al centro:** condivisione di dati e informazioni, analisi e report avanzati con un'interfaccia chiara e innovativa.

Più produttività con una gestione delle attività contabili e fiscali semplificata.

Più velocità con un'unica soluzione per la condivisione di report e documenti con colleghi e clienti. Più tempo da dedicare alla consulenza strategica



# ARCA EVOLUTION

Semplice e modulare,  
scegli la soluzione ERP  
giusta per la tua azienda



# dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 [www.dataprime.it](http://www.dataprime.it)  
✉ [info@dataprime.it](mailto:info@dataprime.it)

📍 Rende (CS)  
Via Panagulis, 32/36  
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro  
Viale Magna Grecia, 298  
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria  
Via Labocchetta, 7  
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

