



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

**MILANO, 24 OTTOBRE 2023**

**Spettabile  
CLIENTELA**

**OGGETTO: INFORMAZIONI IN PILLOLE**

**Spettabile Clientela,**

**di seguito, vi comunichiamo, in forma sintetica, alcune informazioni utili:**

- 1) PREVINDAI: è disponibile da oggi, una nuova funzione sul sito di Previndai, che permette all'azienda, di andare ad inserire le richieste di conferimento del TFR progressivo dei dirigenti, direttamente on-line, dalla sezione Adesione, senza dover inviare alcun documento cartaceo. Il modulo sottoscritto dovrà essere trasmesso al Fondo tramite upload. Non solo, una volta acquisito il modulo, Previndai pubblicherà nella home page dell' Area riservata, le informazioni necessarie per il bonifico delle somme relative al conferimento. Sarà poi sempre possibile consultare i moduli inoltrati al Fondo e i versamenti già pervenuti. Inoltre, Previndai ha predisposto un dettagliato Vademecum per aiutare nella compilazione del modulo e nell'iter dell'intera procedura;**
- 2) LE ALLUSIONI SESSUALI NEI CONFRONTI DI UNA COLLEGA, GIUSTIFICANO IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE DEL DIPENDENTE:** Un datore di lavoro contestava ad un proprio dipendente – addetto al banco di un bar - di avere tenuto “comportamenti consistenti in molestie sessuali in danno di una giovane collega neoassunta” e, all’esito del procedimento disciplinare, lo licenziava. Il dipendente impugnava giudizialmente il licenziamento a lui intimato, innanzi al Tribunale di Arezzo, che dichiarava la legittimità del provvedimento datoriale. Successivamente la Corte d’appello di Firenze confermava la decisione del Tribunale rilevando come “il comportamento addebitato al ricorrente, denunciato in due diverse occasioni dalla lavoratrice alla direzione aziendale, consistito in allusioni fisiche e verbali a sfondo sessuale, comunque indesiderato e oggettivamente idoneo a ledere e violare la dignità della collega di lavoro, costituisca giusta causa di licenziamento”. Secondo il Collegio non aveva, per contro, alcun rilievo il fatto che non vi fosse una “volontà offensiva e che in generale il clima dei rapporti tra tutti i colleghi fosse spesso scherzoso e goliardico”. Il dipendente proponeva ricorso per cassazione avverso tale sentenza, rilevando come il di lui comportamento non avrebbe integrato le “molestie” ai sensi dell’art. 26 D. lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) e del CCNL Turismo applicato al rapporto di lavoro. La Corte di Cassazione con la sentenza n. 23295 pubblicata il 31 luglio 2023 ha respinto il ricorso del lavoratore. La sentenza in commento innanzitutto conferma come la Corte d’appello abbia dapprima individuato la “cornice della definizione di molestie” di cui all’art. 26 sopra citato, considerandole, pertanto, come “quei comportamenti indesiderati, posti

in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante e offensivo". E secondo la Suprema Corte, una volta delimitato l'ambito citato, del tutto correttamente il Collegio territoriale ha "valutato che il carattere comunque indesiderato della condotta, pur senza che ad essa conseguano effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale, risulti integrativo del concetto e della nozione di molestia, essendo questa e la conseguente tutela accordata, fondata sulla oggettività del comportamento tenuto e dall'effetto prodotto, con assenza di rilievo della effettiva volontà di recare una offesa". Alla luce di tali valutazioni, la sentenza rigetta il ricorso del lavoratore ritenendolo inammissibile in quanto la censura promossa, lungi dal denunciare una violazione di norme di legge, mira in realtà, secondo la Suprema Corte, a una rivalutazione dei fatti operata dal giudice di merito "così da realizzare una surrettizia trasformazione del giudizio di legittimità in un nuovo, non consentito, terzo grado di merito".

**3) CONGUAGLIO AD OTTOBRE 2023 DELLE MATERNITA' FACOLTATIVE PER IL PRIMO MESE EROGATO ALL'80% (ULTIMO APPELLO PER I CONGUAGLI, IL MODELLO UNIEMENS DI OTTOBRE 2023): RICORDIAMO CHE:**

- 1) L'aumento dell'indennità di congedo parentale opera in alternativa tra i genitori ed è previsto a favore dei lavoratori dipendenti, sia del settore privato che del settore pubblico, il cui congedo di maternità o paternità sia terminato (anche per un solo giorno) successivamente al 31 dicembre 2022;
- 2) Il diritto a un mese di congedo parentale all'80% spetta anche nel caso in cui uno dei due genitori fruisca, nell'anno 2023, di almeno un giorno di congedo di maternità o di paternità obbligatorio, oppure di congedo di paternità alternativo.
- 3) I codici per procedere al conguaglio, nel cedolino di questo mese, sono i seguenti: Z90001 (per il recupero dell'indennità di maternità facoltativa al 30%) e Z90002 (per l'erogazione dell'indennità di maternità facoltativa all'80%).
- 4) Se, fosse presente una qualche lavoratrice che ha iniziato ad ottobre 2023 il primo mese di facoltativa, ricordiamo che il codice in presenze da utilizzare, è il codice M8 o M9, a seconda che si tratti di congedo ad ore o a giorni.

Entrate in contatto con noi, per qualsiasi dubbio. Grazie per la collaborazione.

**4) ROTTAMAZIONE QUATER: ricordiamo la scadenza del 31 ottobre 2023, per la prima o unica rata della rottamazione quater: in ogni caso, è considerato pagamento tempestivo, quello effettuato, anche cinque giorni dopo, vale a dire che il pagamento è considerato comunque valido, se effettuato entro e non oltre il giorno 6 novembre 2023.**

Rimaniamo a disposizione per chiarimenti, e porgiamo cordiali saluti.

CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

