AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

17 JUNE 2021 • ARTICLE

WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"In vista del superamento dell'emergenza sanitaria, la policy aziendale e l'accordo collettivo sono strumenti sempre più essenziali per una efficiente gestione del lavoro tramite smart working."

Se il committente non versa i contributi, co.co.co. senza disoccupazione

Se il committente ha omesso i versamenti contributivi, al collaboratore coordinato e continuativo non spetta l'indennità di disoccupazione prevista dall'art. 19 D.L. 185/2008 (oggi sostituita dalla Dis-coll del Jobs Act). Il principio di automaticità delle prestazioni previdenziali opera, in questo senso, con riferimento ai lavoratori subordinati, ma non rispetto ai lavoratori autonomi, inclusi i collaboratori coordinati e continuativi. In assenza dei contributi cui il committente è tenuto sui compensi erogati al collaboratore, è quest'ultimo a dovervi provvedere autonomamente. Pertanto, se i contributi non sono stati versati, non compete l'indennità di disoccupazione.

Cass. 30/04/2021 n. 11430

Utili dei soci di Società di capitale esenti da prelievo contributivo

Gli utili incassati dai soci di una Società a responsabilità limitata, i quali non svolgono attività lavorativa all'interno dell'impresa, non comportano l'obbligo del versamento dei contributi alle Gestioni speciali artigiani e commercianti. Lo ha chiarito l'Inps recependo il più recente indirizzo della cassazione, secondo cui vanno esclusi dalla base imponibile contributiva i redditi di capitale che derivano dalla partecipazione a società di capitale in cui i soci non svolgono attività lavorativa.

Inps, Circolare 10/06/2021 n. 84

Lavoratori in smart working compresi nel calcolo per i disabili

Nel numero dei dipendenti da calcolare ai fini dell'assunzione delle categorie protette ricadono anche i lavoratori che operano in regime di smart working. Diversamente dal **telelavoro**, che è una fattispecie nella quale i dipendenti non sono presi in considerazione per la soglia occupazionale oltre la quale scatta l'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, i lavoratori in smart working vanno ricompresi nella soglia di calcolo. Alla base di questa decisione soccorre il rilievo che per lo smart working non esiste una disposizione di legge che li escluda dal conteggio, mentre per il telelavoro l'esclusione è prevista dall'art. 23 el D.Lgs. 80/2015.

Ministero del Lavoro, Risposta ad Interpello 09/06/2021 n. 3

Parte l'assegno temporaneo per figli minori

In vista dell'assegno unico e universale a favore delle famiglie con figli minori di 21 anni, dal 1° luglio è disponibile un assegno temporaneo per i figli minori. Questa misura spetta ai nuclei familiari che non usufruiscono dell'assegno familiare, a condizione che soddisfino una serie di condizioni, tra cui essere cittadino italiano o di uno stato membro dell'Unione Europea e risiedere in Italia da almeno 2 anni. L'assegno è una misura temporanea (si applicherà fino al 31 dicembre 2021) e comporta un riconoscimento economico mensile in base al numero dei figli minori e della situazione economica del nucleo familiare attestata dall'ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente).

Decreto-legge 08/06/2021 n. 79

Danno da dequalificazione non è automatico

In presenza di una dequalificazione o demansionamento del lavoratore, il risarcimento del danno non è automatico, ma presuppone una specifica allegazione sulla natura e sulle caratteristiche dei pregiudizi lamentati. La violazione degli obblighi contrattuali (inclusi quelli relativi all'art. 2103 codice civile sull'assegnazione e la modifica della mansione) non sempre determina la produzione di un danno da inadempimento, il quale, in mancanza di prove, è da ritenere solo eventuale.

Cass. 18/05/2021 n. 13536

Cessionario responsabile per dequalificazione anche con trasferimento invalido

In caso di trasferimento d'azienda invalido, il cessionario è responsabile per l'assegnazione di mansioni dequalificanti al lavoratore per tutto il periodo in cui quest'ultimo ha reso in via di fatto la propria attività per il medesimo (fittizio) cessionario, anche se il rapporto permane giuridicamente in capo all'impresa cedente. In tal caso, non sussiste una contestuale responsabilità dell'impresa cedente, in quanto la prosecuzione in via di fatto del rapporto di lavoro con il (solo) cessionario, pur a fronte di un trasferimento d'azienda invalido, pone in capo al medesimo cessionario gli obblighi che derivano dall'effettivo utilizzo della prestazione del lavoratore.

Cass. 20/05/2021 n. 13787

Reintegro sul lavoro se comunicazione finale sui licenziamenti collettivi è priva dei criteri di scelta

La procedura collettiva di riduzione del personale si conclude con la comunicazione finale alle organizzazioni sindacali sui lavoratori licenziati e, tra l'altro, sui criteri di scelta concretamente applicati. Se la violazione riscontrata nella comunicazione finale si riferisce alla mancata esposizione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta non siamo in presenza di un mero vizio formale della procedura, da cui deriverebbe la (sola) tutela risarcitoria (tra 12 e 24 mensilità). In tal caso, l'omessa indicazione impedisce alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettivo rispetto dei criteri di scelta, configurando una violazione sostanziale della procedura, da cui deriva il rimedio della reintegrazione sul posto di lavoro (oltre al risarcimento in misura non superiore a 12 mensilità).

Cass. 24/05/2021 n. 14180

Ritorsivo il licenziamento per rifiuto di ridurre la retribuzione

Se si collega al precedente rifiuto del lavoratore di accettare una proposta di novazione contrattuale con riduzione della retribuzione, il licenziamento successivamente intimato dal datore di lavoro per ragioni aziendali è ritorsivo. L'accertata insussistenza della soppressione del posto di lavoro, che il datore aveva posto a fondamento del licenziamento, e il precedente rifiuto del lavoratore di accettare una riduzione delle condizioni economiche del proprio contratto di lavoro sono indice di ritorsività. Consegue il reintegro in servizio del lavoratore con risarcimento danni pieno (con un minimo di 5 mensilità).
Cass. 20/05/2021 n. 13781

Tempo tuta non retribuito

Se il datore d lavoro non impone le modalità di vestizione e svestizione, il tempo che il lavoratore impiega per indossare e dismettere gli abiti da lavoro e gli altri dispositivi di protezione individuale non è tempo di lavoro e non dà, pertanto, diritto alla retribuzione. Solo se gli indumenti di lavoro e gli altri dispositivi di protezione devono essere indossato in apposito spogliatoio aziendale secondo precise modalità imposte dal datore il tempo tuta rientra nell'orario di lavoro ed è retribuito.
Cass. 07/06/2021 n. 15763

DISCLAIMER

Watson Farley & Williams is a sector specialist international law firm with a focus on the energy, infrastructure and transport sectors. With offices in Athens, Bangkok, Dubai, Dusseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hanoi, Hong Kong, London, Madrid, Milan, Munich, New York, Paris, Rome, Seoul, Singapore, Sydney and Tokyo our 700+ lawyers work as integrated teams to provide practical, commercially focussed advice to our clients around the world.

All references to 'Watson Farley & Williams', 'WFW' and 'the firm' in this document mean Watson Farley & Williams LLP and/or its affiliated entities. Any reference to a 'partner' means a member of Watson Farley & Williams LLP, or a member, partner, employee or consultant with equivalent standing and qualification in WFW Affiliated Entities. A list of members of Watson Farley & Williams LLP and their professional qualifications is open to inspection on request.

Watson Farley & Williams LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC312252. It is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and its members are solicitors or registered foreign lawyers.

The information provided in this publication (the "Information") is for general and illustrative purposes only and it is not intended to provide advice whether that advice is financial, legal, accounting, tax or any other type of advice, and should not be relied upon in that regard. While every reasonable effort is made to ensure that the Information provided is accurate at the time of publication, no representation or warranty, express or implied, is made as to the accuracy, timeliness, completeness, validity or currency of the Information and WFW assume no responsibility to you or any third party for the consequences of any errors or omissions. To the maximum extent permitted by law, WFW shall not be liable for indirect or consequential loss or damage, including without limitation any loss or damage whatsoever arising from any use of this publication or the Information.

This publication constitutes attorney advertising.