

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

23 SEPTEMBER 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Dal 15 ottobre i lavoratori dovranno esibire il green pass per entrare in azienda e svolgere l'attività lavorativa. Al datore è richiesto di definire le modalità organizzative sul controllo, inclusa la identificazione dei responsabili."

Senza Green Pass stop a lavoro e retribuzione

Non si accede in azienda senza il Green Pass. L'obbligo di esibizione del certificato verde è stato esteso a tutte le attività lavorative, ricomprendendo il pubblico impiego e tutti i settori del lavoro privato. In mancanza di Green Pass il lavoratore è assente ingiustificato e perde il diritto al trattamento retributivo. La mancanza di Green Pass non è, peraltro, passibile di sanzione disciplinare, né può comportare la perdita del posto di lavoro. L'obbligo del Green Pass entra in vigore il 15 ottobre e dura fino al 31 dicembre 2021. Il datore di lavoro è responsabile per il controllo del Green Pass ed è soggetto a sanzione pecuniaria in caso di omissione (da 400 a 1.000 euro). Le imprese sono tenute ad esporre le modalità di organizzazione del controllo e ad adottare un atto formale per individuare gli incaricati di accertamenti e contestazioni. Il lavoratore che, nonostante il divieto, entra nei locali aziendali senza green pass è punito con sanzione da 600 a 1.500 euro e soggetto a sanzione

disciplinare.

Decreto Legge 21/09/2021 n. 127

Con nuovo contagio validità Green Pass per altri 12 mesi

Per le persone guarite dal Covid-19 la validità del Green Pass si ha subito dopo la somministrazione del vaccino, senza più la necessaria attesa di 15 giorni dopo la prima vaccinazione. Per le persone già vaccinate, invece, in caso di successivo contagio la validità del Green Pass è estesa di altri 12 mesi.

Decreto Legge 21/09/2021 n. 127

Bonus impatriati anche con smart working

I benefici fiscali riconosciuti ai lavoratori impatriati si applicano anche al cittadino italiano (dipendente di una società estera) che trasferisce la residenza in Italia lavorando in smart working dal territorio italiano. L'Agenzia delle Entrate conferma che i requisiti per l'agevolazione fiscale degli impatriati sono il trasferimento in Italia della residenza fiscale, un precedente periodo di residenza estera e lo svolgimento sul territorio italiano dell'attività lavorativa per più di 6 mesi in un anno. Quest'ultimo requisito è soddisfatto anche se il lavoratore rimpatriato presta l'attività in Italia in regime di smart working.

Agenzia delle Entrate, Risposta ad Interpello 16/09/2021 n. 596

No alla retribuzione convenzionale per distacco estero con smart working in Italia

Nel caso di un lavoratore italiano distaccato all'estero, ma autorizzato a lavorare occasionalmente in regime di smart working dall'Italia, i giorni di lavoro resi dal proprio domicilio italiano vanno esclusi dal computo delle giornate di lavoro rese in regime di distacco estero. Pertanto, se la sottrazione delle giornate in smart working dall'Italia comporta che il lavoratore non abbia soggiornato nello stato estero di assegnazione per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di 12 mesi (come richiesto dall'art. 51, comma 8-bis, TUIR), non si applica il regime delle retribuzioni convenzionali per la determinazione del reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali.

Agenzia delle Entrate, Risposta ad Interpello 15/09/20221 n. 590

La previdenza complementare versata dal datore di lavoro non è reddito imponibile

I contributi versati dal datore di lavoro alla previdenza complementare non concorrono alla formazione del reddito di lavoro del dipendente che beneficia della prestazione. In qualità di sostituto d'imposta, dunque, il datore di lavoro non dovrà incrementare l'imponibile fiscale relativo al dipendente con i contributi dal medesimo datore versati alla previdenza complementare (fino a concorrenza dell'importo massimo di euro 5.164,57).

Agenzia delle Entrate, Risposta ad Interpello 15/09/2021 n. 589

Nulla il patto di stabilità con penale per il solo agente

È nullo il patto di stabilità inserito nel contratto di agenzia che preveda a carico del solo agente, per inosservanza del periodo di preavviso e, più in generale, per anticipato recesso dal rapporto, una penale aggiuntiva all'obbligo di pagare alla preponente l'indennità economica sostitutiva del mancato preavviso. La previsione della penale altera la parità delle parti contrattuali in caso di recesso. Il precetto si desume dall'art. 1750, comma 4, del codice civile e la sua violazione comporta la nullità del patto di stabilità.

Cass. 10/09/2021 n. 24478

Chiarimenti INPS sul "ticket di licenziamento"

L'INPS ha fornito chiarimenti sulla determinazione dell'importo dovuto a fronte di licenziamenti (individuali e collettivi), osservando che il contributo si determina in relazione al massimale mensile NASPI ed è, quindi, scollegato dalla retribuzione mensile del lavoratore licenziato (il contributo è identico a prescindere, ad es., dalla tipologia part time o full time del rapporto di lavoro). Il contributo si calcola in proporzione ai mesi di anzianità aziendale del lavoratore nel limite massimo di 3 anni. Se, tuttavia, il rapporto ha avuto durata inferiore all'anno, il contributo si calcola in proporzione al numero di mesi di durata del rapporto. In caso di licenziamenti collettivi, si ricorda che il ticket di licenziamento è triplicato se la procedura si conclude senza accordo sindacale sulla eccedenza di personale.

INPS, Circolare 17/09/2021 n. 137

Immediatezza della contestazione disciplinare è concetto elastico

Il principio di immediatezza della contestazione disciplinare va interpretato in modo elastico, in stretta relazione con la complessità degli accertamenti e con le dimensioni dell'organizzazione aziendale. Se le indagini e gli accertamenti interni sulla condotta inadempiente del lavoratore sono articolati e molto laboriosi è legittimo l'avvio dell'azione disciplinare a distanza di svariati mesi dal compimento dei fatti oggetto di contestazione. L'immediatezza della contestazione è un concetto relativo, che deve tener conto della natura complessa degli accertamenti e delle dimensioni della struttura organizzativa dell'impresa, ragion per cui può giustificarsi un intervallo anche ampio tra il compimento del fatto e l'avvio del procedimento disciplinare.

Cass. 24/08/2021 n. 23332

Accesso a siti personali con conseguente hackeraggio di dati giustifica il licenziamento

Se l'impresa subisce un pesante attacco informatico a causa di una smodata navigazione in internet del dipendente, che accede a siti estranei alla prestazione lavorativa, il licenziamento per giusta causa è legittimo. I numerosi accessi del dipendente a siti e app personali durante l'orario di lavoro avevano consentito ad un "malware" di penetrare la rete informatica dell'impresa, bloccandone il funzionamento e causando la sottrazione di dati aziendali. Attraverso un successivo tracciamento sulla navigazione internet la società è risalita al lavoratore responsabile e lo ha licenziato con effetto immediato. Il Tribunale di Venezia ha riconosciuto la legittimità della misura espulsiva.

Trib. Venezia 06/08/2021 n. 494

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.