

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

30 SEPTEMBER 2021 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Il lavoratore che ha lavorato nei locali dell'impresa senza possedere il green pass obbligatorio (dal 15/10) si espone ad un'azione disciplinare, che può anche sfociare nel licenziamento senza preavviso."

### **Agevolazioni fiscali allo smart working con presenza fisica in Italia**

Per valutare la ricorrenza del diritto alle agevolazioni fiscali, per "luogo della prestazione" il riferimento è, anche in caso di smart working o remote working, al luogo dove fisicamente si trova il lavoratore per l'adempimento dell'attività lavorativa. Pertanto, ha diritto al più favorevole regime fiscale degli impatriati (art. 16 D. Lgs. 147/2015) il lavoratore cittadino italiano o straniero che, anche rispetto ad un rapporto di lavoro (che è e rimane) estero, trasferisce la residenza fiscale in Italia per operare dal territorio italiano in regime di smart working.

*Agenzia delle Entrate, Risposta ad Interpello 23/09/2021 n. 621*

### **Controlli sul pc legittimi con sospetto di illeciti**

Sono legittimi i controlli elettronici del datore di lavoro in presenza di fondati sospetti sulla commissione di un illecito da parte del dipendente. Il mancato rispetto delle

condizioni di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori non è dirimente, se il controllo datoriale è funzionale (unicamente) all'acquisizione di dati dopo che è sorto il sospetto di una condotta illecita del dipendente e se, inoltre, il controllo avviene attraverso un corretto bilanciamento delle esigenze di protezione dei beni aziendali e di tutela della dignità del lavoratore. Occorre distinguere tra controlli difensivi a tutela del patrimonio aziendale nei confronti di tutti i lavoratori, che richiedono la previa applicazione dell'art. 4 dello Statuto, e controlli difensivi nei confronti di un solo dipendente a seguito del fondato sospetto di un illecito, che possono essere fatti senza osservare le condizioni della norma statutaria.

*Cass. 22/09/2021 n. 25732*

### **Legittimo il licenziamento del dipendente che agita il cellulare verso i lavoratori dell'appaltatrice**

È legittimo il licenziamento del dipendente che manifesta rimostranze e rivolge rimproveri ai lavoratori di una ditta appaltatrice per il mancato corretto utilizzo dei dispositivi di protezione e agita un cellulare facendo intendere di volerli filmare. Il dipendente avrebbe dovuto informare il proprio responsabile e segnalare l'inadempimento dei lavoratori dell'appaltatrice, mentre non poteva agire direttamente e tantomeno poteva minacciare l'uso del cellulare per riprendere lo stato dei luoghi.

*Trib. Taranto (ord.) 24/09/2021, Giu. Magazzino*

## **Illegittimo il licenziamento per conversazioni offensive su chat di lavoratori**

È illegittimo il licenziamento di un dipendente al quale era stato contestato di avere “sparlato” di un superiore gerarchico in una chat tra colleghi, esprimendo giudizi di contenuto offensivo. Poiché l’accesso alla chat richiedeva il possesso di una password e non era ad ingresso libero, le conversazioni in essa intervenute hanno una connotazione privata e costituiscono libera espressione del pensiero. In assenza di dichiarazioni di chiaro contenuto denigratorio, le affermazioni offensive verso un superiore aziendale non hanno rilevanza sul piano disciplinare e non sono idonee a fondare un licenziamento.

*Cass. 22/09/2021 n. 25731*

## **In caso di infortunio committente responsabile per la scelta dell’impresa appaltatrice**

Il committente è tenuto a scegliere l’impresa appaltatrice alla quale viene affidata l’esecuzione dei lavori secondo le fondamentali regole della diligenza e della prudenza, accertandosi che l’impresa prescelta abbia le competenze tecniche, organizzative e professionali idonee all’esecuzione dell’incarico oggetto del contratto di appalto. Il committente può essere chiamato a rispondere dell’infortunio occorso ai lavoratori dell’appaltatrice, tra l’altro, per omesso controllo sull’adozione delle misure di sicurezza da parte di quest’ultima.

*Cass. 10/09/2021 n. 33595*

## **Esonero contributivo settori turismo/commercio non solo con Cassa Covid**

L’art. 43 del D.L. 73/2021 (Decreto Sostegni bis) ha previsto l’esonero dal versamento dei contributi previdenziali nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale fruita nel periodo gennaio / marzo 2021 a favore delle imprese dei settori turismo, commercio e stabilimenti termali. L’Inps precisa che questa speciale agevolazione contributiva, di cui le imprese possono beneficiare fino a fine anno, può essere richiesta a prescindere dal tipo di ammortizzatore sociale fruito nel primo trimestre 2021: quindi, non solo per il trattamento di integrazione salariale per emergenza Covid-19, ma anche per le altre causali. L’agevolazione contributiva può essere fruita anche se l’impresa ha attivato una sospensione dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale.

*INPS, Circolare 21/09/2021 n. 140*

## **Contributi aggiuntivi ai lavoratori in distacco sindacale**

I lavoratori in distacco sindacale godono della contribuzione figurativa ai fini pensionistici e possono beneficiare anche di un contributo aggiuntivo a carico dell’organizzazione sindacale cui appartengono. In tal caso, i contributi aggiuntivi versati dall’organizzazione sindacale non incrementano l’anzianità contributiva del lavoratore che ricopre cariche sindacali, ma comportano un aumento della retribuzione pensionabile.

*INPS, Messaggio 23/09/2021 n. 3204*

## **Attestare visite mai fatte è giusta causa di licenziamento**

È assistito da giusta causa il licenziamento del lavoratore che ha falsamente attestato di aver effettuato visite (mai fatte) ai clienti aziendali. La falsa attestazione pregiudica irreparabilmente l’affidamento del datore di lavoro sul corretto adempimento delle prestazioni future del dipendente.

*Cass. 05/08/2021 n. 22370*

## **Beneficio aggiuntivo per titolari di reddito di cittadinanza con avvio di lavoro autonomo o impresa**

L'Inps precisa alcune condizioni per ottenere il beneficio aggiuntivo pari a 6 mensilità del reddito di cittadinanza con limite di € 780 mensili (art. 4, comma 8, D.L. 4/2019) quale strumento per agevolare l'auto imprenditorialità. Per accedere alla prestazione economica è necessario avere avviato, nei primi 12 mesi di fruizione del reddito di cittadinanza, una attività di lavoro autonomo o di impresa individuale, oppure avere sottoscritto una quota di capitale sociale di una cooperativa. L'incentivo spetta anche in caso di costituzione di una società unipersonale o per l'ingresso in una società di capitale in cui la partecipazione del titolare di reddito di cittadinanza passa anche attraverso la prestazione di un'attività di lavoro autonomo.

*INPS, Messaggio 24/09/2021 n. 3212*

## **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.