

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

3 FEBRUARY 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Cambio mansioni sempre possibile se rientrano nello stesso livello di inquadramento. I contratti collettivi aziendali consentono di definire livelli e mansioni su misura delle esigenze d'impresa."

Legittimo escludere il sindacato autonomo dalla trattativa di rinnovo

L'impresa può escludere dalla trattativa sul rinnovo di un accordo collettivo aziendale la sigla sindacale che, quantunque maggioritaria tra i lavoratori dell'impresa, non ha sottoscritto il precedente accordo collettivo di secondo livello. A questa conclusione perviene il Tribunale di Busto Arsizio, rilevando che solo le associazioni sindacali che abbiano stipulato un accordo collettivo applicato nell'unità produttiva o che abbiano, quantomeno, partecipato attivamente alla relativa negoziazione godono dello speciale regime di protezione previsto dall'art. 19 della Legge 300/1970 per i sindacati rappresentativi. Poiché il sindacato autonomo non possiede tali requisiti, l'impresa lo ha legittimamente escluso dalla trattativa sul rinnovo dell'accordo collettivo aziendale.

Trib. Busto Arsizio 24/01/2022

Reddito di cittadinanza solo con permesso di soggiorno di lungo periodo

La Corte Costituzionale ha riconosciuto che non presenta profili di incostituzionalità la previsione che subordina l'erogazione del reddito di cittadinanza ai cittadini extra comunitari al possesso di un permesso di soggiorno UE di lungo periodo. La Consulta osserva che il reddito di cittadinanza non è solo una misura assistenziale, ma anche uno strumento di politiche attive e di inclusione sociale. In questo contesto, la condizione del possesso di un permesso di soggiorno di lungo periodo costituisce condizione essenziale per consentire che possano operare le misure di inserimento lavorativo e di inclusione sociale.

Corte Costituzionale 25/01/2022 n. 19

Comunicazione di avvio collaborazioni occasionali: primi chiarimenti

Dal 21/12/2021 è in vigore l'obbligo di comunicazione preventiva per l'avvio delle collaborazioni occasionali (art. 13 D.L. 146/2021). L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito che il nuovo obbligo si applica unicamente se il committente opera come imprenditore. Sono esclusi, ad es., gli enti non commerciali e quelli del terzo settore. Non è previsto l'obbligo della comunicazione per le prestazioni occasionali dei procacciatori d'affari, per la vendita diretta a domicilio, per lo spettacolo e per le prestazioni strettamente intellettuali (es. correttori di bozze, progettisti grafici, relatori in convegni). La comunicazione preventiva è obbligatoria anche se la prestazione autonoma occasionale è resa da remoto.

Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota 27/01/2022 n. 109

Il superamento del periodo di comportamento non esclude il carattere discriminatorio del licenziamento

In caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, se il lavoratore deduce contemporaneamente la natura ritorsiva e discriminatoria del provvedimento di recesso, il Giudice è tenuto ad ammettere le prove relativamente alla pretesa natura discriminatoria per ragioni fondate sull'attività sindacale del lavoratore licenziato. Se il lavoratore avesse unicamente dedotto il carattere ritorsivo del licenziamento, il superamento del periodo massimo di malattia avrebbe avuto effetto assorbente. Essendo stato, tuttavia, dedotto anche il carattere discriminatorio del licenziamento, la circostanza del superamento del periodo di comportamento non è dirimente e il lavoratore deve essere ammesso a provare la dedotta natura discriminatoria del licenziamento.

Corte di Cassazione 27/01/2022, n. 2414

Esoneri contributivi per giovani, donne e Sud prorogati sino a giugno 2022

Con Messaggio n. 403, del 26/01/2022, l'INPS ha comunicato che le agevolazioni relative agli esoneri contributivi per l'occupazione giovanile, per l'occupazione femminile e a quella denominata "Decontribuzione Sud" sono prorogate fino al 30 giugno 2022.

Le misure, che erano contenute all'interno della Legge di bilancio 2021, sono state concesse ed autorizzate dalla Commissione europea, la quale, con decisione adottata in data 11 gennaio 2022, ne ha prorogato l'applicabilità, innalzando altresì i massimali di erogazione degli aiuti temporanei concedibili.

Di conseguenza, tali agevolazioni, potranno trovare applicazione anche in riferimento agli eventi incentivati (quali assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine di giovani under 36 o di donne svantaggiate) che si verificheranno nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2022 e il 30 giugno 2022, nonché alla Decontribuzione Sud, che potrà essere applicata fino al mese di competenza giugno 2022.

INPS, Messaggio 26/01/2022, n. 403

Istruzioni INPS sulla piattaforma di monitoraggio degli appalti

La nuova piattaforma di monitoraggio sulla congruità occupazionale negli appalti (piattaforma Mocoa) è accessibile da tutti i datori di lavoro e dai loro intermediari (muniti di SPID, CIE o CNS). La registrazione sulla piattaforma è effettuata dall'impresa committente, a cui compete l'inserimento dei dati sull'appalto (territorio, valore economico, nome appaltatore e subappaltatori, etc.). Le imprese appaltatrici e subappaltatrici hanno, quindi, l'onere di registrare i lavoratori impiegati sull'appalto (con la percentuale di utilizzo). Confrontando i dati dell'appalto con i dati dei flussi mensili Uniemens, la piattaforma elabora mensilmente il documento di congruità occupazionale appalti (Docoa). Anomalie e discordanze sono segnalate mediante apposito "alert".

INPS, Messaggio 27/01/2022 n. 428

Isolamento domiciliare e quarantena esclusi dal comporto

È illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto nel quale sono stati conteggiati i giorni di isolamento domiciliare cui il dipendente era stato costretto a seguito di positività al virus Covid-19. Il periodo di isolamento domiciliare – ma lo stesso principio si applica alla quarantena per contatto stretto con un positivo – non rientra nel calcolo del comporto. Alla illegittimità del licenziamento conseguono, in tal caso, la reintegrazione del dipendente e il versamento delle retribuzioni mensili intermedie, nonché dei relativi contributi previdenziali.

Trib. Palmi (ord.) 13/01/2022

Fragilità del lavoratore non ridimensiona il danno da mobbing

In caso di mobbing prodottosi sul posto di lavoro la responsabilità datoriale non è attenuata dalla condizione di fragilità della vittima (lavoratore con disturbo della personalità). La circostanza che la vittima sia più vulnerabile degli altri lavoratori della stessa età e sesso non incide né sull'attribuzione della colpa, né sulla liquidazione del danno. Trova applicazione il principio per cui, in presenza di concorso tra causalità umana e concausa naturale, l'aggressore risponde per l'intero danno subito dalla vittima.

Cass. 17/11/2021 n. 35061

Risarcibile anche al dirigente apicale il danno alla salute per carichi eccessivi di lavoro

L'impresa è tenuta a risarcire il danno alla salute dovuto ad eccessivi carichi di lavoro anche al dirigente apicale. Il fatto che il dirigente, per la sua posizione apicale, abbia la possibilità di modulare sul piano organizzativo la propria prestazione, anche in relazione ai carichi di lavoro, alle modalità di fruizione delle ferie e dei riposi, non costituisce fattore di esclusione della responsabilità datoriale. Residua pur sempre in capo al datore un obbligo di vigilanza del rispetto di misure atte a prevenire conseguenze dannose per la salute psico-fisica da parte del dirigente.

Cass. 27/01/2022 n. 2403

Chiarimenti INPS su riforma ammortizzatori sociali

A valle dei rilevanti cambiamenti introdotti dalla Legge di bilancio 2022, l'INPS ha prodotto una nuova circolare esplicativa. Sono prese in esame anche le novità del Decreto-Legge 27/01/2022 n. 4, tra cui la possibilità per determinati settori connotati da perdurante difficoltà di richiedere i trattamenti ordinari di integrazione salariale nel periodo 1° gennaio / 31 marzo 2022 senza onere del contributo addizionale. Non si tratta più di "Cassa Covid", ragion per cui le imprese beneficiarie dovranno seguire i passaggi procedurali disciplinati dal riformato Testo Unico degli ammortizzatori sociali (D. Lgs. 148/2015).

INPS, Circolare 01/02/2022 n. 18

KEY CONTACTS



**GIUSEPPE BULGARINI
D'ELCI**

PARTNER • MILAN

T: +39 02 721 7071
M: +39 347 26 86 664

gbulgarini@wfw.com



ROBERTA CRISTALDI

COUNSEL • MILAN

T: +39 02 721 7071
M: +39 344 0506106

rcristaldi@wfw.com

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.