

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

17 FEBRUARY 2022 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Alla luce dei più recenti approdi della giurisprudenza, il trasferimento collettivo dei lavoratori deve essere preceduto (prudenzialmente) da una informazione preventiva alle organizzazioni sindacali e da una successiva fase di consultazione."

### **Legittimo licenziare il dipendente trasferito che non prende servizio nella nuova sede di destinazione**

È legittimo il licenziamento del lavoratore trasferito per esigenze organizzative che non si presenta nella sede di destinazione. L'eventuale inadempimento del datore ai doveri imposti dall'art. 2103 cod. civ. non può giustificare il rifiuto del dipendente ad eseguire la prestazione nella nuova sede. Il lavoratore potrà richiedere in via giudiziale l'accertamento della illegittimità del trasferimento, ma non rifiutarsi unilateralmente, senza un ordine del giudice, di eseguire la prestazione richiesta.

*Cass. (ord.) 10/02/2022 n. 4404*

### **Niente risarcimento al dipendente che cade dalle scale con le scarpe antiscivolo**

Al lavoratore imprudente che cade dalle scale indossando le scarpe antiscivolo non spetta il risarcimento del danno. È da escludere che il datore possa essere ritenuto responsabile dell'infortunio occorso, nel caso in cui il lavoratore sia munito di efficaci presidi antinfortunistici e secondo un canone di probabilità logica la predisposizione

di fasce antiscivolo sugli scalini e di un corrimano centrale non avrebbe potuto scongiurare la caduta.

*Cass. (ord.) 09/02/2022 n. 4210*

### **Nelle società *in house* le assunzioni devono avvenire solo attraverso concorso pubblico**

L'omesso esperimento delle procedure concorsuali e di quelle selettive impedisce la conversione dei rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche nel caso di società *in house*. Le disposizioni che stabiliscono a carico delle amministrazioni pubbliche divieti o limitazioni alle assunzioni di personale si devono, infatti, applicare anche alle società a partecipazione pubblica locale totale (o di controllo) che siano titolari di affidamenti diretti di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale che hanno carattere non industriale né commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica.

*Cass. (ord.) 07/02/2022 n. 3768*

## **Non è opponibile all'INPS la transazione stipulata tra datore di lavoro e lavoratore**

Nel caso di sentenza di condanna alla reintegrazione ex art. 18, L. n. 300/1970 del dipendente illegittimamente licenziato, la successiva transazione occorsa tra datore e lavoratore non è idonea a precludere all'INPS il recupero dei contributi omessi relativi al periodo tra la data di licenziamento e l'accordo transattivo. Per effetto della sentenza di condanna il rapporto di lavoro si considera giuridicamente attivo e, dunque, persiste per il datore di lavoro l'obbligo di versare i contributi previdenziali nel periodo compreso tra il licenziamento e l'ordine di reintegrazione, indipendente dal fatto che il lavoratore abbia rinunciato alle retribuzioni.

*Cass. 03/02/2022 n. 3425*

## **Con sopravvenuta inidoneità "repechage" rafforzato**

Se il lavoratore sviluppa una sopravvenuta inidoneità a svolgere le proprie mansioni, il datore è tenuto ad attivare misure appropriate e accomodamenti ragionevoli per salvaguardare la continuazione del rapporto di lavoro. Le misure che il datore deve mettere in atto possono consistere nella modifica del luogo di lavoro, nell'assegnazione di mansioni diverse, nella partecipazione ad attività di formazione e nel cambio dei turni e dei ritmi di lavoro. Tali misure non sono dovute, tuttavia, se la loro applicazione comporterebbe un onere sproporzionato per l'organizzazione aziendale. In tal caso, è legittimo il licenziamento del lavoratore per sopravvenuta inidoneità allo svolgimento delle mansioni.

*Corte di Giustizia UE 10/02/2022 (causa C-485/20)*

## **Chiarimenti INPS sul ricorso ai nuovi ammortizzatori**

Per le imprese che hanno accesso agli strumenti di integrazione salariale da inizio gennaio, in virtù delle nuove previsioni della Legge di Bilancio 2022, si pone il problema del previo espletamento della procedura di informazione ed esame congiunto (art. 14 D.lgs. 148/2015). A questo proposito, l'INPS ha precisato che le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa compresi tra il 1° gennaio ed il 7 febbraio potranno essere inviate entro il 23 febbraio. Inoltre, le imprese sono esonerate dalla prova della comunicazione preventiva se le sigle sindacali hanno dichiarato che la procedura di informazione ed esame congiunto è stata svolta correttamente.

*INPS, Messaggio 08/02/2022 n. 606*

## **Trasferta e trasferimento: tratti distintivi**

La trasferta e il trasferimento sono istituti diversi e rispondono a differenti esigenze delle imprese. La trasferta comporta l'assegnazione temporanea del lavoratore ad una sede diversa dalla sede di lavoro abituale, mentre il trasferimento implica un mutamento definitivo della sede di lavoro. Né in un caso né nell'altro è richiesto il consenso del lavoratore ai fini della validità del provvedimento datoriale.

*Cass. 03/12/2021 n. 38340*

## **Stock option maturate per lavoro estero con tassazione sostitutiva**

I redditi dei manager "neo residenti" relativi alle stock options rientrano nel regime di tassazione sostitutiva, laddove siano riconducibili all'attività lavorativa resa all'estero. A questo fine, non si considerano le giornate di trasferta estere. L'imposta sostitutiva (Art. 24-bis TUIR) si applica con riferimento a tutti i redditi esteri senza che rilevino l'ammontare e la natura degli stessi, ragion per cui sono ricomprese le remunerazioni dei manager derivanti da piani di incentivazione.

*Agenzia delle Entrate, Risposta ad interpello 14/02/2022 n. 83*

## **Soggetti fragili e smart working**

Con Decreto Interministeriale sono individuate le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità (ad esempio, terapie salva vita, trapianti, immunodepressione, patologie oncologiche), in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. Le patologie dovranno essere certificate dal medico di medicina generale del lavoratore.

*Decreto Interministeriale (Salute, Lavoro e Politiche Sociali, PA) 03/02/2022*

## **Indennità economiche escluse per quarantena e soggetti fragili**

Sino al 31 dicembre 2021, ai fini del trattamento economico, il periodo trascorso in quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori dipendenti del settore privato è equiparato alla malattia, nonché il periodo di assenza dal servizio, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile dai lavoratori dipendenti pubblici e privati c.d. fragili, è equiparato al ricovero ospedaliero (art. 26, co. 1-2, D.L. n. 18/2020).

L'INPS ha confermato che, per l'anno 2022, non sono riconosciute le indennità economiche per gli eventi riferiti alla quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori dipendenti del settore privato, nonché alla impossibilità di rendere la prestazione in smart working per i lavoratori c.d. fragili. Per gli eventi verificatisi tra il 2021-2022, il riconoscimento delle suddette indennità potrà essere assicurato nei limiti delle risorse disponibili per le sole giornate del 2021.

*INPS Messaggio 11.02.2022 n. 679*

## **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.