

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

24 FEBRUARY 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Le conciliazioni in materia di lavoro richiedono di essere firmate in sede protette. In caso contrario, il lavoratore ha 6 mesi per contestarne la validità."

Prorogata la tutela economica per lavoratori fragili

Il diritto dei lavoratori fragili a rendere la prestazione in smart working (eventualmente adibiti a mansioni diverse) e al trattamento economico corrispondente al ricovero ospedaliero per i giorni di assenza in caso di indisponibilità dello smart working sono prorogati al 31 marzo 2022. La proroga è stata introdotta in sede di conversione in legge (Legge n. 11/2022 pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 18.02.2022) dell'art. 17 del Decreto Legge 221/2021. Tali misure sono applicabili in via retroattiva dal 1° gennaio. La copertura finanziaria è di 16,4 milioni. Esaurito lo stanziamento, non saranno accolte altre richieste.

Legge 17/02/2022 n. 11

Accesso semplificato al Fondo di integrazione salariale

Dal 1° gennaio 2022 la platea delle imprese che possono utilizzare il Fondo di integrazione salariale (FIS) si è molto allargata. Vi hanno accesso, infatti, i datori di lavoro che occupano anche un solo dipendente, laddove non rientrino nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria (CIGO) e non siano destinatari delle tutele dei Fondi di solidarietà bilaterali. L'accesso al FIS è subordinato all'informativa sindacale preventiva e alla consultazione.

In via transitoria ed eccezionale, l'INPS ha previsto per le imprese che accedono "ex novo" al FIS dal 1° gennaio 2022 la presentazione dell'istanza senza attestazione dell'avvenuto espletamento della procedura di informazione e consultazione di cui all'art. 14 D. Lgs. 148/2015. L'INPS ha semplificato anche la domanda di pagamento diretto dell'assegno di integrazione salariale, ritenendo sufficiente una relazione che, facendo riferimento alla pandemia in atto, indichi uno stato di difficoltà finanziaria dell'impresa.

Queste misure semplificate si applicano nel periodo dal 1° gennaio al 31 marzo 2022.

INPS, Circolare 16/02/2022 n. 3

Chiarimenti INL sui nuovi obblighi formativi in materia di sicurezza

Il D.L. 146/2021, modificando l'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro), ha introdotto nuovi obblighi formativi in materia di tutela della salute e di sicurezza. Le nuove regole entreranno in vigore a seguito di accordo da parte della Conferenza Stato – Regioni. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha precisato che, in attesa di questo accordo, i nuovi obblighi di formazione a carico del datore di lavoro e dei preposti non possono comportare l'applicazione di sanzioni. A tale proposito, nell'accordo Stato – Regioni dovrà essere individuato un periodo transitorio per consentire alle imprese di adeguarsi alle nuove regole. Trovano, invece, immediata applicazione le nuove regole sull'addestramento, che consiste nella prova pratica per l'uso corretto e in sicurezza delle attrezzature (inclusi impianti e sostanze) e dei dispositivi di protezione individuale. La prova pratica deve essere tracciata su apposito registro e la violazione delle nuove previsioni sull'addestramento è immediatamente sanzionabile.

INL, Circolare 16/02/2022 n. 1

Alternativa tra licenziamento o condizioni retributive deteriori è estorsione

Integra il delitto di estorsione la condotta del datore di lavoro che, approfittando della situazione del mercato del lavoro a lui favorevole per la prevalenza dell'offerta sulla domanda, costringe i lavoratori ad accettare, sotto larvata minaccia di licenziamento, condizioni economiche deteriori e non adeguate alle prestazioni svolte. Il reato si realizza perché il datore prospetta ai lavoratori, che versano in una condizione di debolezza contrattuale e ambientale, la perdita del posto di lavoro quale alternativa all'accettazione di trattamenti retributivi peggiorativi.

Cass. penale 02/02/2022 n. 3724

Estensione del Fondo Nuove Competenze

È attesa a breve la ripartenza del Fondo Nuove Competenze per finanziare le ore di formazione dei lavoratori in presenza di investimenti tecnologici e riorganizzazioni aziendali, da cui derivi la necessità per i lavoratori di acquisire nuove conoscenze o accrescere le competenze professionali. Il Decreto-legge approvato dal Consiglio dei Ministri il 18 febbraio 2022, in attesa di pubblicazione, estende il campo di applicazione del Fondo Nuove Competenze alle imprese che abbiano sottoscritto accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, ovvero che abbiano fatto ricorso al Fondo per il sostegno alla transizione industriale.

Decreto-legge approvato in Consiglio dei Ministri 18/02/2022

Nuove disposizioni in materia di tachigrafi

Dal prossimo 25 febbraio sarà in vigore il decreto del Ministero dello Sviluppo Economico n. 242/2021 che adegua le disposizioni in materia di tachigrafi, apportando significative modifiche in ordine alle autorità competenti all'omologazione e autorizzazione all'installazione dei tachigrafi digitali e rilascio carte tachigrafiche, nonché sui poteri di accertamento e di conformità del cronotachigrafo.

In particolare, con il nuovo decreto viene previsto che:

- le autorità di controllo saranno quelle deputate alla vigilanza sui rapporti di lavoro nel settore dei trasporti su strada, ovvero quelle adibite o autorizzate ai servizi di polizia stradale;
- le Camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura e la Camera valdostana delle imprese e delle professioni si occuperanno dell'acquisizione dei dati relativi al registro (art. 31 Regolamento UE n. 165/2014) ed assicureranno il collegamento al sistema di messaggistica TACHOnet;

- le liste dei soggetti autorizzati ad effettuare le operazioni di installazione, controllo e riparazione saranno formate dall'Unioncamere, che ne curerà altresì l'aggiornamento;
- le modalità per il rilascio delle carte tachigrafiche e per la tenuta del registro saranno stabilite con decreto del MISE, di concerto con il Ministro dell'interno, il Ministro del lavoro e il Ministro delle infrastrutture.
MISE, Decreto n. 242/2021

Discriminatorio il licenziamento del dirigente prossimo alla pensione

È illegittimo il licenziamento del dirigente intimato in assenza di una vera e propria riorganizzazione aziendale, ma solo sulla base della maggiore onerosità della retribuzione rispetto agli altri dipendenti. La sola volontà dell'impresa di ridurre i propri costi senza l'attuazione di una concreta riorganizzazione aziendale non può, infatti, rappresentare di per sé un motivo sufficiente per licenziare un dipendente.

È inoltre discriminatorio il recesso del dipendente motivato sulla base del requisito anagrafico e della prossimità alla pensione. Ha, infatti, natura discriminatoria il provvedimento espulsivo adottato dalla società non sulla base di effettive esigenze di riorganizzazione, bensì soltanto sulla base dell'età anagrafica del dipendente interessato.

Tribunale di Milano, 10/11/2021 (est. Paziienza)

Omessa denuncia mensile all'INPS è evasione contributiva

L'omessa o infedele denuncia mensile all'INPS di rapporti di lavoro o di retribuzioni erogate, ancorché registrati nei libri di cui è obbligatoria la tenuta, concretizza l'ipotesi di "evasione contributiva". Al fine di evitare la contestazione di evasione contributiva, grava sul datore di lavoro inadempiente l'onere di provare la mancanza dell'intento fraudolento e, quindi, la sua buona fede.

Cass. (ord.) 03/02/2022 n. 3420

Chiarimenti INPS sul congedo Covid per figli "under 14"

L'INPS ha fornito alcuni chiarimenti sull'utilizzo del congedo SARS CoV-2 da parte di genitori lavoratori con figli "under 14" in presenza di contagio da Covid, quarantena da contatto e didattica a distanza. Hanno accesso al congedo non solo i lavoratori dipendenti, ma anche gli iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata e i lavoratori autonomi iscritti all'Inps. Il congedo può essere fruito a giornata intera o ad ore e comporta un'indennità pari al 50% della retribuzione e il riconoscimento della contribuzione figurativa. Da notare che anche i genitori con figli compresi tra 14 e 16 anni hanno accesso al congedo SARS CoV-2, ma senza diritto all'indennità e alla contribuzione figurativa. Per i genitori di figli disabili gravi l'accesso al congedo non presuppone la convivenza, né vi sono limiti di età del figlio.

INPS, Messaggio 17/02/2022 n. 798

Mansioni promiscue e diritto al livello superiore

Lo svolgimento di mansioni promiscue da parte del lavoratore, parte delle quali ricade in un livello di inquadramento superiore, può dare luogo al riconoscimento del livello più elevato se le mansioni superiori sono esercitate in via prevalente. La verifica sulla prevalenza delle mansioni superiori, rispetto a quelle che ricadono nel livello in cui è inquadrato il lavoratore, non va effettuata (solo) sulla base di un confronto quantitativo, ma tenendo (anche) conto della mansione maggiormente significativa sul piano professionale (a condizione che essa non sia svolta in modo residuale).

Cass. 30/12/2021 n. 41996

WATSON FARLEY & WILLIAMS

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.