

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

7 APRIL 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Entro il 30 settembre 2022 le imprese che impiegano più di 50 dipendenti sono tenute ad inoltrare al Ministero del lavoro il rapporto biennale sulle condizioni di lavoro uomo / donna. Informazioni incomplete o mendaci espongono a sanzioni amministrative."

Firmato il Decreto interministeriale sulle modalità di redazione del report sulla parità di genere

È stato pubblicato il Decreto interministeriale con le modalità operative per la redazione del rapporto biennale obbligatorio sulle condizioni di lavoro uomo / donna nelle imprese con più di 50 dipendenti. Il rapporto biennale dovrà essere trasmesso entro il 30/09/2022 limitatamente al biennio 2020/2021, mentre per i bienni successivi (a partire dal biennio 2022/2023) il termine di presentazione del rapporto cade il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza del biennio.

Il rapporto deve indicare, tra l'altro, il numero di lavoratori suddivisi per sesso, le assunzioni effettuate in ciascun anno con riferimento ai due sessi, i livelli salariali anch'essi in base al sesso. Il rapporto deve essere redatto e inviato in modalità telematica attraverso il portale del Ministero del lavoro. Una copia deve essere consegnata alla rappresentanza sindacale aziendale.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) verifica la veridicità dei rapporti biennali. In presenza di dati incompleti o mendaci è prevista una sanzione amministrativa compresa tra 1.000 e 5.000 euro.

Decreto interministeriale (Min. Lavoro e Pari Opportunità) 29/03/2022

Il comportamento del manager che vessa i dipendenti integra lo stalking

La condotta mobbizzante del dirigente che vessa i dipendenti con contestazioni disciplinari pretestuose, creando un clima di terrore in azienda configura la fattispecie dello stalking aggravato.

Affinché si configuri lo stalking sul luogo di lavoro non è necessario che le condotte di minaccia e di molestia siano dirette a un fine specifico, ma è sufficiente che queste determinino nei dipendenti ansia, paura o un mutamento delle abitudini di vita. Gli atti persecutori posti in essere dal manager integrano, altresì, la fattispecie aggravata ai sensi dell'art. 61, n. 11, del Codice Penale in quanto il dirigente ha commesso il fatto abusando della propria posizione autoritaria sulle persone offese.

Cass. penale 05/04/2022, n. 12827

Con comunicazione incompleta dei criteri di scelta dei licenziamenti scatta la reintegrazione

Se la comunicazione finale ex art. 4, comma 9, Legge 223/1991 non indica in modo puntuale e specifico l'applicazione dei criteri di scelta nella selezione dei lavoratori licenziati, i licenziamenti sono annullati e al datore di lavoro è ordinato di reintegrare in servizio i dipendenti con versamento dell'indennità risarcitoria fino alla misura massima di 12 mensilità. L'incompleta comunicazione delle modalità con cui sono stati selezionati i lavoratori eccedentari a conclusione della procedura collettiva di riduzione di personale pregiudica il controllo delle organizzazioni sindacali e degli stessi lavoratori, disattendendo irreparabilmente una delle finalità perseguite dalla norma di legge.

Cass. 25/03/2022 n. 9800

Istruzioni Inps per gli esoneri del Decreto Genova

L'Inps ha fornito chiarimenti in merito alla fruizione nel 2022 dell'esonero dall'accantonamento delle quote di TFR e dal pagamento del "ticket licenziamento" per le società fallite o in amministrazione straordinaria che abbiano usufruito della CIGS ex art. 43-bis del Decreto-Legge 109/2018 (il cd Decreto Genova). A seguito dell'autorizzazione del Ministero del Lavoro le società ammesse all'esonero devono presentare apposita domanda all'Inps. Viene precisato che, laddove l'esonero dall'accantonamento delle quote di TFR riguardi più unità produttive della società fallita o in amministrazione straordinaria, è necessario presentare più domande all'Inps in relazione a ciascun provvedimento autorizzatorio.

INPS, Messaggio 29/03/2022 n. 1400

Lavoro intermediato da piattaforma richiede comunicazione obbligatoria

Dal 14 aprile 2022 parte la comunicazione obbligatoria per le attività lavorative (autonome e subordinate) intermedie da piattaforma digitale. Per le prestazioni di lavoro autonomo non abituale, in particolare, la comunicazione deve intervenire entro i 20 giorni successivi al mese in cui è stato attivato il rapporto. La comunicazione deve indicare, oltre alle generalità delle parti, la durata e l'inquadramento contrattuale. Rientrano nella comunicazione obbligatoria le prestazioni di lavoro, comprese quelle di natura intellettuale, che sono intermedie da una piattaforma digitale "che ne condiziona le modalità di esecuzione, indipendentemente dalla qualificazione contrattuale del rapporto e dal luogo di svolgimento della prestazione".

Ministero del Lavoro, Decreto 23/03/2022 n. 31

52 settimane di CIGS dopo il superamento dei limiti massimi di utilizzo: chiarimenti Inps

L'Inps ha fornito istruzioni applicative e procedurali sulla fruizione del periodo aggiuntivo di CIGS, dopo il superamento dei limiti massimi di cui agli artt. 4 e 24 D. Lgs. 148/2015, per le imprese coinvolte in processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica. La nuova misura è stata introdotta dalla Legge di Bilancio 2022 e prevede (art. 44, comma 11-ter, D. Lgs. 148/2015) 52 settimane aggiuntive di CIGS per le imprese che, versando nelle condizioni suindicate, hanno superato i 24 mesi (30 mesi per edilizia e affini) di CIGS nel quinquennio mobile.

INPS, Messaggio 31/03/2022 n. 1459

Sconto ai dipendenti sulla merce aziendale fiscalmente non imponibile

Se lo sconto in misura fissa applicato dal datore di lavoro ai dipendenti per l'acquisto dei prodotti aziendali è inferiore alla scontistica media applicata ai clienti, l'intero risparmio è fiscalmente non imponibile. L'Agenzia delle Entrate ha espresso questo principio nel caso di un'impresa che applica ai dipendenti uno sconto fisso del 5% sul prezzo di acquisto della merce, che non è cumulabile con gli sconti (più elevati) riservati alla clientela. L'Agenzia delle Entrate ha confermato che in tal caso lo sconto fisso è ammesso senza limiti temporali e non è fiscalmente imponibile.

Agenzia delle Entrate, Risposta ad Interpello 25/03/2022 n. 158

Onere della prova del licenziamento ricade sul lavoratore

Il lavoratore che deduca di essere stato licenziato verbalmente ha l'onere di provare che l'interruzione di fatto del rapporto di lavoro è riconducibile alla volontà datoriale di recidere il vincolo contrattuale. Non è sufficiente che il lavoratore dimostri l'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, posto che questa situazione di fatto è compatibile con qualsivoglia modalità di interruzione del contratto di lavoro, tra cui l'abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente. In virtù delle regole sulla ripartizione dell'onere della prova, pertanto, al lavoratore che deduca di essere stato licenziato verbalmente compete la prova che l'interruzione del vincolo contrattuale deriva dall'iniziativa del datore di lavoro.

Trib. Foggia 25/03/2022 n. 1240

Sul concetto di retribuzione globale di fatto

La nozione di retribuzione globale di fatto – cui va commisurata l'indennità da liquidarsi in caso di accertata illegittimità di un licenziamento – si riferisce a quanto il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato, esclusi i compensi eventuali e gli emolumenti che hanno natura non retributiva. Il concetto di "retribuzione globale di fatto" rinvia, infatti, al compenso che il lavoratore percepisce in conseguenza del "normale" svolgimento di una prestazione, senza che possano quindi essere valorizzate ulteriori indennità connesse ad altri parametri (per esempio, rimborso per oneri di trasferimento) o emolumenti volti a compensare non la maggiore gravosità/difficoltà della prestazione, ma differenti disagi (come quelli connessi ai viaggi o alla locazione di un immobile nel nuovo luogo di lavoro). Nella nozione di retribuzione globale di fatto deve, dunque, escludersi l'indennità di servizio estero, la quale non ha natura retributiva, essendo finalizzata esclusivamente a sopperire agli oneri derivanti dalla permanenza nella sede straniera.

Cass. (ord.) 11/03/2022, n. 8040

La cancellazione della società dal registro dell'impresa non estingue l'illecito dell'ente

La cancellazione dal registro delle imprese della società alla quale si contesti la violazione dell'illecito ex art. 25-septies, comma 3, del D.lgs. n. 231/2001, in relazione al reato di lesioni personali colpose che si assume commesso nell'interesse e a vantaggio dell'ente, non determina l'estinzione dell'illecito alla stessa addebitato. A rispondere delle sanzioni amministrative saranno, pertanto, direttamente i singoli soci, i quali risponderanno anche per il reato di lesioni colpose nei confronti del dipendente infortunato.

Cass. penale 17/03/2022, n. 9006

Protocollo Operativo ai fini del contrasto dei fenomeni di illegalità economica

In data 22 marzo 2022, la Procura di Milano e l'Inps hanno sottoscritto un protocollo operativo con l'obiettivo di contrastare i fenomeni di illegalità incentrati sulla omissione sistematica del pagamento dei contributi previdenziali con specifico riferimento agli appalti gestiti da cooperative. Pertanto, al fine di realizzare un'adeguata azione di contrasto a tali fenomeni, si sono volute fissare delle specifiche modalità operative tese ad assicurare un rapporto sinergico fra la Procura di Milano e l'ente previdenziale, basato su un più funzionale scambio di dati e di informazioni in loro possesso.

Procura della Repubblica di Milano e INPS, Protocollo 22/032022

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.