

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

16 JUNE 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"La malattia professionale a formazione multifattoriale pone l'onere della prova a carico del lavoratore."

Modificate le regole di gestione del Fondo Nuove Competenze

Sono state modificate le regole di gestione delle domande di accesso al Fondo Nuove Competenze per la formazione finanziata dall'INPS. Le nuove regole prevedono che il contributo sia versato alle imprese in un'unica soluzione previo rilascio di una polizza fideiussoria (da presentare entro 60 giorni dall'ammissione al contributo), mentre gli anticipi sono erogati solo dietro richiesta (in precedenza l'anticipo era automatico) e nella misura ridotta del 40% (in precedenza era il 70%). Le nuove misure non hanno toccato la misura dell'importo finanziato, che rimane il 100% del costo pro capite dei lavoratori (retribuzione e contributi) per i giorni ammessi di formazione. Le nuove

regole hanno effetto retroattivo, perché si applicano alle domande presentate entro il 30 giugno e non ancora esaminate da ANPAL.

ANPAL, Decreto 10/06/2022 n. 159

La ricarica delle auto elettriche dei dipendenti costituisce welfare aziendale

Le ricariche delle auto elettriche che l'impresa mette a disposizione dei dipendenti attraverso impianti fotovoltaici o idroelettrici aziendali, oppure tramite convenzioni con soggetti terzi fornitori delle ricariche, rientrano tra le misure di welfare aziendale non tassate. Considerando che lo scopo perseguito dall'impresa è di creare una consapevolezza di tutela dell'ambiente nei propri dipendenti, l'offerta di sei mesi di ricariche gratuite ai medesimi dipendenti che decidano di acquistare un'auto elettrica per le proprie esigenze private rientra a pieno titolo tra le misure di welfare aziendale. Essendo dirette a promuovere un atteggiamento responsabile dei lavoratori verso l'ambiente, le ricariche delle auto elettriche sono riconducibili nei servizi welfare di educazione e istruzione. Il relativo costo, in linea con le previsioni dell'art. 51, comma 2, lett. f), TUIR, non costituisce reddito di lavoro.

Agenzia delle Entrate, Risposta ad interpello n. 329/2022

Bando per reinserimento al lavoro di neomamme

Sono stati stanziati € 50 milioni per sostenere il reinserimento in azienda delle lavoratrici neomamme dopo il parto. Le imprese che partecipano al bando e presentano un progetto per il rientro al lavoro delle neomamme anche attraverso la previsione di misure di armonizzazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia, in caso di approvazione del progetto, hanno una agevolazione contributiva. Le imprese possono presentare la domanda anche in forma associata nel contesto di gruppi di società collegate o attraverso consorzi entro il 5 settembre 2022. Maggiori dettagli sono indicati in apposito avviso del Ministero delle politiche della famiglia.

Ministero delle politiche della famiglia, Avviso 06/06/2022

Erogazione del bonus una tantum a luglio

Nel quadro delle misure urgenti per fronteggiare (tra l'altro) la crisi energetica determinata dalla guerra in Ucraina, è stata prevista l'erogazione di un importo di 200 euro, da versare una sola volta, ai lavoratori dipendenti (art. 31, co. 1, D.L. 50/2022). L'INPS ha precisato che la corresponsione del bonus una tantum presuppone che i lavoratori (si tratta di quelli che rientrano nelle soglie reddituali di cui all'art. 1, comma 121, L. 234/2021) rilascino una dichiarazione al datore di lavoro di non avere richiesto la medesima misura di sostegno al reddito ad altro datore di lavoro per effetto di un parallelo rapporto di lavoro. Viene, inoltre, precisato che il bonus sia da corrispondere con la retribuzione del mese di luglio 2022 e che il relativo importo possa essere recuperato dai datori di lavoro attraverso conguaglio nell'Uniemens.

INPS, Messaggio 13/06/2022 n. 2397

Proporzionalità del licenziamento da valutare su tutte le componenti del rapporto

Per valutare se il licenziamento per giusta causa è misura proporzionata, nel senso che i fatti disciplinarmente rilevanti sono effettivamente idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario alla base del rapporto, non è sufficiente verificarne la corrispondenza con le previsioni del contratto collettivo. È necessario esaminare il comportamento censurato nella sua più ampia dimensione soggettiva e oggettiva, dando rilevanza all'intensità dell'elemento intenzionale, al tipo di mansioni e al grado di affidamento richiesti, alla durata del rapporto, all'esistenza di precedenti disciplinari e ad ogni altro elemento che, in concreto, connota il rapporto di lavoro. Solo all'esito di questa indagine può essere idoneamente apprezzato il grado di compromissione della fiducia del datore di lavoro sul futuro corretto adempimento della prestazione.

Cass. 07/06/2022 n. 18334

Congedo straordinario per assistenza di persona con handicap grave esteso al convivente more uxorio

Il lavoratore che convive more uxorio – quindi, in assenza di matrimonio – con persona con handicap in condizione di gravità ha diritto a fruire del congedo straordinario per assistere il convivente. La norma che prevede il congedo straordinario (art. 42 del D.Lgs. 151/2001) richiede una lettura costituzionalmente orientata, nel senso che tra i beneficiari della disposizione deve essere ricompreso il convivente more uxorio. La norma ha la funzione di assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza al disabile in ambito familiare e l'esclusione del convivente si pone in contrasto con il principio di rango costituzionale della tutela della salute. Per questa ragione, anche se l'art. 42 non lo prevede espressamente, il congedo straordinario è esteso ai soggetti che convivono more uxorio.

Trib. Pavia 10/05/2022 n. 164

Comunicazione finale procedura di licenziamento collettivo anche con lavoratori “licenziabili”

La comunicazione finale ex art. 4, comma 9, Legge 223/1991 – da adottare entro 7 giorni dalla comunicazione del primo licenziamento – non può essere parcellizzata in tante comunicazioni, ciascuna limitata ai lavoratori sino a quel momento licenziati ed effettuata entro sette giorni dai singoli licenziamenti. La comunicazione finale deve essere unica, invece, in modo da offrire un quadro d’insieme dei lavoratori licenziati e di quelli che dovranno essere ancora licenziati sulla base del criterio di scelta concordato con le organizzazioni sindacali. Solo un elenco completo dei lavoratori licenziati e di quelli (ancora) da licenziare permette alle organizzazioni sindacali di verificare che l’applicazione del criterio di scelta sia stata oggettiva e non discrezionale. La predetta violazione comporta l’applicazione della tutela indennitaria forte (da 12 a 24 mensilità).

Cass. 31/05/2022 n. 17694

Licenziamento per riorganizzazione aziendale valido anche senza andamento economico negativo

La validità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo non presuppone necessariamente un andamento economico negativo, che può anche non essersi realizzato. Alla base del licenziamento possono essere poste ragioni di migliore efficienza gestionale o la volontà di realizzare un incremento della redditività aziendale, da cui scaturisca la decisione di una riorganizzazione interna mediante soppressione della posizione lavorativa del dipendente in esubero.

Cass. 26/05/2022 n. 17173

Assenza ingiustificata equiparata alle dimissioni di fatto

Il lavoratore che si assenta dal lavoro senza giustificazione, al solo scopo di farsi licenziare dal datore di lavoro per accedere all’indennità di disoccupazione Naspi, pone in essere una condotta equiparabile alle dimissioni per fatti concludenti. Non osta a questa conclusione la previsione di legge per cui le dimissioni debbano essere rese, a pena di inammissibilità, con modalità telematiche (art. 26 D.Lgs. 151/2015). Le dimissioni telematiche possono, infatti, disciplinare unicamente il caso in cui la volontà di interrompere il rapporto di lavoro sia espressa in modo istantaneo e non ricomprendono l’ipotesi delle dimissioni implicite per fatti concludenti. Le dimissioni di fatto sono, pertanto, pienamente valide se esse sono l’esito di un comportamento del lavoratore incompatibile con la volontà di proseguire il rapporto.

Trib. Udine 27/05/2022

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

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.