

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

21 JULY 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"L'opzione dei lavoratori per i servizi di welfare in sostituzione del premio di risultato non è reddito di lavoro dipendente, a condizione che la relativa previsione sia inserita in un accordo aziendale."

Rifiuto della visita medica per cambio mansione è giusta causa di licenziamento

Il lavoratore che rifiuta di sottoporsi alla visita medica di idoneità organizzata dal datore di lavoro in relazione all'assegnazione di nuove mansioni costituisce giusta causa di licenziamento. La visita medica di idoneità in ipotesi di cambio mansioni è prescritta per legge (art. 41 D.Lgs. 81/2008) e la richiesta di sottoporvisi da parte del datore di lavoro non è censurabile e costituisce, anzi, un atto dovuto. Né vale ad escludere la gravità dell'inadempimento la circostanza che il lavoratore abbia rifiutato la visita medica perché ritiene le nuove mansioni professionalmente peggiorative. Il lavoratore avrebbe dovuto sostenere la visita di idoneità e, quindi, adire il giudice del lavoro per fare accertare la asserita dequalificazione.

Cass. 13/07/2022 n. 22094

È discriminatorio equiparare alla malattia i permessi per disabilità per la maturazione del PDR

Per la determinazione del premio di risultato le assenze riconducibili ai permessi per disabilità (propria o della persona assistita) ai sensi dell'art. 33 Legge 104/1992 equivalgono ai giorni di presenza in servizio. Il datore di lavoro che equipara, invece, i permessi del disabile o del "caregiver" ai fini della maturazione della retribuzione di risultato alle assenze dal lavoro per malattia o infortunio si rende responsabile di discriminazione. I lavoratori disabili e "caregiver" hanno una maggiore probabilità di assentarsi dal lavoro a causa della disabilità e, pertanto, limitare la loro capacità di maturare il premio di risultato per questa condizione costituisce una condotta discriminatoria.

Corte d'App. Torino 14/06/2022 n. 212

Imprese sono ammesse ad offerta di lavoro ai percettori di reddito di cittadinanza

Con la legge di conversione (Legge 15/07/2022 n. 91) del Decreto-Legge Aiuti i datori di lavoro potranno proporre direttamente un'offerta congrua di lavoro ai percettori del reddito di cittadinanza. La mancata accettazione dell'offerta congrua di lavoro da parte del percettore dell'assegno dovrà essere comunicata al centro per l'impiego territorialmente competente. Merita ricordare che dopo il secondo rifiuto di un'offerta congrua di lavoro il titolare del reddito di cittadinanza perde l'assegno mensile.

Legge di conversione 15/07/2022 n. 91

Buono esentasse ai lavoratori per contrastare l'aumento del costo dei carburanti

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il buono carburante (€ 200) introdotto dal Decreto-Legge 21/2022 è interamente deducibile dal reddito d'impresa anche se distribuito ai lavoratori come liberalità e non attraverso un accordo aziendale. Il buono carburante può essere, inoltre, erogato "ad personam" ed anche in tal caso non concorre a formare il reddito di lavoro. La misura ha lo scopo di indennizzare i lavoratori dei maggiori costi derivanti dall'aumento del prezzo dei carburanti. Il beneficio del buono non riguarda, peraltro, i soli carburanti in senso stretto (benzina, GPL, gasolio e metano), ma ricomprende la ricarica delle macchine elettriche. L'erogazione del buono carburante di € 200 sarà possibile sino al 12 gennaio 2023, ma il suo utilizzo da parte dei beneficiari può intervenire anche dopo tale data.

Agenzia delle Entrate, Circolare 14/07/2022 n. 27

Titolare del reddito di cittadinanza commette reato se non denuncia attività retribuita

È responsabile del reato di omessa comunicazione della variazione di reddito, punito con la reclusione da uno a tre anni (art. 7, comma 2, L. 26/2019), il percettore del reddito di cittadinanza che omette di comunicare all'Inps di avere avviato un rapporto di lavoro retribuito. L'ipotesi di reato sussiste anche se l'attività lavorativa non è stata oggetto di regolarizzazione, perché il dato dirimente è la percezione della retribuzione per lo svolgimento di un'attività lavorativa.

Cass. sez. penale, 04/07/2022 n. 25306

Rinnovo regime impatriati senza ravvedimento operoso

L'opzione del dipendente impatriato per un altro quinquennio di regime fiscale agevolato non è considerata valida se le imposte collegate a tale regime fiscale sono state versate nei termini, ma in modo inferiore al dovuto. Non è possibile sanare ex post tramite ravvedimento operoso il più ridotto versamento fiscale operato al fine di poter sanare l'irregolarità e accedere, quindi, ad altri 5 anni di regime fiscale agevolato per gli impatriati. Tuttavia, il dipendente ha diritto al recupero di quanto (inutilmente) versato.

Agenzia delle Entrate, Risposta ad interpello 18/07/2022 n. 383

Amministratore Unico non può essere (anche) dipendente

Se il lavoratore formalmente assunto con contratto di lavoro dipendente è Amministratore Unico di una società di capitali non sussiste il vincolo di subordinazione, che è tratto essenziale e irrinunciabile del rapporto di lavoro dipendente. Rivestendo il dipendente la carica di Amministratore Unico, si configura una condizione di immedesimazione organica del soggetto amministratore con la società e viene a mancare il requisito della soggezione del prestatore al potere sovraordinato di direzione e controllo.

Cass. 21/06/2022 n. 20040

Omettere informazioni sui contratti di somministrazione è condotta antisindacale

Il datore di lavoro che si sottrae all'obbligo di fornire alle rappresentanze sindacali interne delle proprie sedi aziendali informazioni dettagliate sul numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi e la loro durata, nonché sul numero dei dipendenti interessati e la loro qualifica, è responsabile di condotta antisindacale. L'art. 36 del D.Lgs. 81/2015 (Testo Unico dei contratti di lavoro) pone a carico delle imprese utilizzatrici l'obbligo di informare con cadenza annuale le RSA o RSU e in loro assenza gli organismi territoriali delle sigle sindacali sull'utilizzo dei contratti di somministrazione. Il Tribunale di Bologna ha ritenuto antisindacale la condotta dell'impresa che si è rifiutata di comunicare queste informazioni e ha disposto l'affissione del decreto nella bacheca aziendale di tutte le sedi aziendali e la sua pubblicazione sui maggiori quotidiani nazionali.

Trib. Bologna, Giudice Marchesini, 10/06/2022

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 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.