AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

4 AUGUST 2022 • ARTICLE

WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Dal 13 agosto i contratti di lavoro devono indicare dettagliate informazioni previste dal Decreto Trasparenza. In difetto, sono previste sanzioni pecuniarie."

Decreto Trasparenza pubblicato in Gazzetta

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 27/06/2022 n. 104 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. È un provvedimento normativo destinato ad avere forte impatto sui dipartimenti Risorse Umane e Legale delle imprese, perché obbliga a scrivere i nuovi contratti di lavoro inserendo informazioni molto dettagliate su tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, non essendo più sufficiente il mero rinvio alla disciplina dei contratti collettivi. I nuovi (più pregnanti) obblighi informativi si applicano anche ai rapporti in essere, se il lavoratore ne faccia richiesta. I nuovi obblighi di informazione non riguardano solo i rapporti di lavoro dipendente, ma anche i rapporti c.d. "non standard", tra cui le collaborazioni coordinate e continuative, i rapporti di lavoro intermittente e le prestazioni di lavoro occasionale. La violazione delle nuove previsioni comporta l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie. Le nuove disposizioni si applicano a tutti i rapporti di lavoro (lavoro dipendente, collaborazioni coordinate e continuative, etc.) attivi alla data del 1° agosto 2022. Tuttavia, l'entrata in vigore del Decreto è fissata al 13 agosto 2022.

Decreto Legislativo 27/06/2022 n. 104

Decreto Equilibrio pubblicato in Gazzetta

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 (c.d. Decreto Equilibrio), di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (c.d. *caregivers*), in vigore dal 13 agosto 2022. Tra le principali novità, merita segnalare:

- nuovo congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni lavorativi (non frazionabile ad ore) fruibile anche in via non continuativa nell'arco temporale da 2 mesi prima della data presunta del parto a 5 mesi post partum. L'indennità è pari al 100% della retribuzione;
- congedo parentale fino al 12° anno di vita del figlio fissato in 3 mesi non trasferibili per ciascun genitore, cui si aggiungono ulteriori 3 mesi in alternativa tra i genitori. L'indennità è pari al 30% della retribuzione;
- i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e mensilità supplementari, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva;
- negli accordi di *smart-working* il diritto di priorità è esteso alle richieste formulate dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età e nel caso di lavoratori con disabilità grave e di lavoratori c.d. *caregivers*;
- il mancato adempimento delle previsioni del Decreto Equilibrio sulla concessione dei congedi parentali, dei lavoratori disabili e dei c.d. *caregivers*, nonché sulla priorità nell'accesso allo *smart-working* impedisce il riconoscimento della certificazione di parità di genere ex art. 46-bis del D. Lgs. 198/2006.

Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105

Accesso ai servizi Inps tramite web meeting

L'Inps ha dato via libera al rilascio dell'identità digitale per l'accesso ai servizi Inps tramite web meeting, quale modalità alternativa al tradizionale accesso in presenza presso le strutture territoriali dell'Ente di previdenza. Per accedere ai servizi dell'Inps tramite web meeting occorre rilasciare la delega digitale a persona di fiducia. L'Inps ha reso note le modalità operative per il rilascio della delega digitale al candidato di fiducia.

INPS, Messaggio 01/08/2022 n. 3026

Lavoratore sotto la doccia non è sanzionabile se non apre alla visita di controllo

È illegittima la sanzione disciplinare adottata contro un dipendente in malattia che, trovandosi sotto la doccia, non ha aperto la porta di casa in occasione della visita di controllo domiciliare. In tal caso, non ricorre la fattispecie inadempiente dell'assenza alla visita di controllo, perché il lavoratore era presente al domicilio. Né la mancata apertura della porta al medico configura un illecito disciplinare, in quanto il dovere di cooperazione del dipendente non può spingersi fino a ricomprendere il divieto di compiere atti del vivere quotidiano (come, giustappunto, una doccia) durante le fasce di reperibilità.

Cass. 18/07/2022 n. 22484

Niente mobbing senza prova di intento persecutorio

Il mobbing consiste in una serie ripetuta di azioni illecite che il datore di lavoro (o suoi sottoposti) perpetra nei confronti del dipendente con l'obiettivo di perseguitarlo ed ottenere la sua espulsione dal contesto lavorativo aziendale. Ai fini del mobbing non è sufficiente che il lavoratore deduca e dimostri di essere stato sottoposto ad una condizione di dequalificazione o ad altre condotte illecite da parte del datore. Il mobbing presuppone, infatti, un intento persecutorio unificante delle varie condotte illecite ed è onere del lavoratore provare che la dequalificazione professionale era stata messa in atto dal datore, insieme ad altre iniziative illecite, con lo scopo di perseguitarlo.

Cass. 11/07/2022 n. 21865

Firma della busta paga per ricevuta non prova il saldo

La firma per ricevuta apposta dal lavoratore sulla busta paga attesta unicamente la consegna del cedolino mensile e non costituisce, invece, prova dell'avvenuto pagamento. Se il lavoratore contesta il mancato versamento della retribuzione, il datore non si libera dall'onere della prova esibendo le buste paga firmate dal dipendente con la formula "per ricevuta". In tal caso il datore deve comunque offrire la dimostrazione dell'effettivo versamento dello stipendio di cui alla busta paga.

Cass. 08/07/2022 n. 21770

Condizioni di genuinità dell'appalto "labour intensive"

In presenza di appalti "labour intensive", ovvero ad alta densità di manodopera, la genuinità dell'appalto presuppone che i lavoratori siano sottoposti al potere di direzione e controllo del proprio datore di lavoro e, inoltre, che l'appaltatore gestisca in modo autonomo e indipendente, attraverso la propria organizzazione, inclusi gli strumenti di lavoro, la realizzazione di uno specifico e autonomo servizio o risultato. Se queste condizioni non ricorrono e le prestazioni dei lavoratori dell'impresa appaltatrice sono etero-dirette dal committente non si ha un genuino appalto di opere o servizi, ma si ricade nella somministrazione illegale di manodopera.

Cass. 07/07/2022 n. 21501

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.