

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

25 AUGUST 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"La retribuzione
variabile può essere
riconosciuta in base
al parametro
dell'assenteismo."

Dal 1° settembre smart working solo con accordo scritto individuale

Il Ministero del Lavoro ha confermato che dal 1° settembre 2022 per accedere allo smart working è (nuovamente) necessario che datore e lavoratore abbiano stipulato un apposito accordo individuale, nel quale devono essere indicate le condizioni previste dall'art. 19, comma 1, della Legge 81/2017. Tra le indicazioni da effettuare per iscritto nell'accordo individuale sono ricomprese le modalità di esecuzione della prestazione in modalità agile, le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo, i tempi di riposo e le modalità per assicurare la disconnessione. Il Ministero ha

allegato un modello semplificato per le comunicazioni sull'instaurazione dello smart working e la modifica delle relative condizioni da trasmettere telematicamente al centro per l'impiego.

Decreto del Ministero del Lavoro 22/08/2022 n. 149

Esente da contributi il premio di risultato collegato all'assenteismo

Il meccanismo per cui una parte del premio di risultato è erogato unicamente ai lavoratori che non hanno effettuato assenze dal lavoro o, comunque, non hanno superato 15 giorni di assenza durante l'anno costituisce un valido indicatore di produttività, a cui si collega il beneficio dell'esenzione fiscale e contributiva. Il "premio di presenza" soddisfa le condizioni previste dalla normativa di legge per l'esclusione dalla base imponibile della retribuzione di risultato collegata ad incrementi di produttività, in quanto al minor numero di giorni di assenza si connette una maggiore produttività aziendale. Il premio di presenza può avere la funzione di "liberare quell'impiego lavorativo atteso solo in astratto ma non in concreto", ragion per cui un indicatore che misura l'assenteismo è perfettamente compatibile con la logica della retribuzione variabile legata ai risultati. La tesi contraria espressa dall'Inps, per la quale il premio di presenza non potrebbe rientrare nella nozione di premio di produttività, deve essere rigettata.

Cass. 16/08/2022 n. 24814

Circolare della Fondazione consulenti del lavoro sul Decreto Trasparenza

La Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro ha fornito una prima lettura delle previsioni sanzionatorie per il mancato rispetto dei nuovi obblighi informativi introdotti dal Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022). Si segnala che, in caso di violazione delle informazioni da comunicare ai lavoratori, la sanzione va da un minimo di 250 a un massimo di 1.500 € per ogni lavoratore. Se il mancato rispetto degli obblighi informativi riguarda i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, la sanzione è compresa per ciascun mese di inadempimento tra: 100 e 750 €, se la violazione riguarda fino a 5 lavoratori; 400 e 1.500 €, se riguarda oltre 5 e fino a 10 lavoratori; 1.000 e 5.000 € se riguarda più di 10 lavoratori. Se viene accertata una condotta ritorsiva nei confronti del lavoratore che ha invocato l'applicazione delle norme del Decreto Trasparenza, il datore di lavoro o committente è esposto ad una sanzione tra 5.000 e 10.000 €. A fronte della diffida dell'Ispettorato del Lavoro, la Fondazione afferma che il termine per sanare l'inadempimento è di 30 giorni, mentre nei successivi 15 giorni deve essere effettuato il pagamento della sanzione amministrativa nell'importo minimo.

Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro, Circolare 11/08/2022 n. 11

Con temperature elevate obbligo di tutela contro il rischio da esposizione a ondate di calore

Con temperature elevate il datore di lavoro, al fine di rispettare gli obblighi in materia di tutela della salute e contro il rischio da esposizione a ondate di calore, deve effettuare una valutazione preventiva sulle misure necessarie per salvaguardare l'incolumità dei lavoratori. In particolare, nelle prestazioni di consegna a domicilio rese dai ciclo-fattorini il datore di lavoro, in adempimento di tale obbligo, è tenuto ad una adeguata formazione e informazione a beneficio dei propri lavoratori sui rischi correlati allo sforzo fisico con esposizione prolungata ai raggi solari e alle fonti di calore. Inoltre, il datore deve consegnare ai lavoratori ciclo-fattorini almeno un litro di acqua per ogni ora di esposizione ai raggi solari, nonché integratori di Sali minerali, crema protettiva e salviette rinfrescanti.

Trib. Palermo (ord.) 18/08/2022

Licenziamento inefficace senza previa affissione di codice disciplinare

Se le violazioni contestate al lavoratore sul piano disciplinare non attengono a condotte contrarie ai doveri fondamentali o al c.d. "minimo etico", il successivo licenziamento irrogato senza previa affissione del codice disciplinare è inefficace. Il licenziamento intimato per "voluta lentezza nello svolgere la mansione affidata", dopo una serie di precedenti sanzioni conservative attinenti alla contestazione di "scarso rendimento", rientra nella violazione di precetti riconducibili a direttive aziendali e non di doveri fondamentali o di condotte contrarie al minimo etico. In tali casi la previa pubblicazione del codice disciplinare riveste una essenziale funzione di garanzia, per consentire al lavoratore di comprendere nella sua esatta portata il contenuto delle direttive aziendali e le conseguenze disciplinari che derivano dalla loro violazione.

Cass. 11/08/2022 n. 24722

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.