

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

22 SEPTEMBER 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Il Parlamento fa
marcia indietro ed
estende al termine
dell'anno il ricorso allo
smart working senza
necessità di accordo
individuale scritto."

Nuovi chiarimenti sul Decreto Trasparenza

Il Ministero del Lavoro ha fornito ulteriori chiarimenti rispetto alla precedente circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (10 agosto 2022, n.4) sugli obblighi informativi introdotti dal Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022 (c.d. Decreto Trasparenza) in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

In particolare, il Ministero precisa che:

- il datore di lavoro possa limitarsi a fornire al lavoratore le “informazioni di base riferite ai singoli istituti”, rinviando ai contratti collettivi o ai documenti aziendali per le informazioni di maggior dettaglio;
- l’obbligo informativo non è assolto con l’astratto richiamo delle norme di legge, ma è necessario calare le informazioni sugli aspetti concreti e specifici del rapporto di lavoro;
- le ferie e i congedi su cui rendere le informazioni sono esclusivamente quelli retribuiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- l’obbligo informativo in materia di retribuzione si riferisce a tutte quelle componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione. Per la retribuzione variabile, l’obbligo informativo è assolto indicando i criteri per la relativa attribuzione. Le misure di welfare e i buoni pasto sono oggetto di informativa se riconosciuti dalla contrattazione collettiva e dalle prassi aziendali;
- quanto all’orario di lavoro, occorre indicarne la concreta articolazione, incluse le condizioni per il cambio turni, le modalità e i limiti di espletamento del lavoro straordinario. Rientrano nell’orario di lavoro prevedibile il lavoro a turni, il lavoro multi-periodale e il lavoro discontinuo;
- il datore di lavoro deve informare il lavoratore circa le forme di previdenza e assistenza specifiche della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, rappresentando al lavoratore, ad esempio, la possibilità di aderire a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali;
- sono sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, ai fini dell’informativa, gli strumenti in grado di generare decisioni automatizzate, anche se vi concorre un intervento umano accessorio. A titolo esemplificativo, sono citati l’assunzione o conferimento dell’incarico tramite l’utilizzo di chatbots durante il colloquio, la profilazione automatizzata dei candidati, lo screening dei curricula, l’utilizzo di software per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali. Inoltre, sono citati la revoca automatizzata di mansioni e turni e l’uso di analisi statistiche, strumenti di data analytics o machine learning, rete neurali e deep-learning per gestire le varie fasi (genetica, dinamica e terminale) del rapporto di lavoro;
- è escluso l’obbligo informativo in caso di sistemi interamente automatizzati di rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita, non finalizzati ad una decisione finale datoriale;
- sussiste l’obbligo informativo in caso di utilizzo di sistemi automatizzati, quali a titolo esemplificativo tablet, dispositivi digitali e wearable, GPS e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking, nonché in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati integrati negli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa.

Ministero del Lavoro, Circolare 20/09/2022 n. 19

Smart working senza bisogno di accordo individuale per tutto il 2022

Il Parlamento fa marcia indietro sulla normativa dello *smart working* e, a modifica della precedente regolamentazione, reintroduce la forma semplificata di instaurazione dello *smart working*. Dal 1° settembre 2022, passata la fase emergenziale pandemica, era rientrata in vigore la norma dell’art. 19 Legge 81/2017 che impone l’accordo individuale scritto tra le parti per l’instaurazione dello *smart working*. Nel passaggio del Decreto Aiuti-bis (Decreto-Legge 115/2022) al Senato, è stato deciso di reintrodurre la forma semplificata fino al termine del 2022. Dunque, fino al 31 dicembre di quest’anno niente più obbligo di accordo scritto per continuare ad operare in *smart working*.

Decreto-Legge 115/2022, passaggio al Senato per conversione in legge

Esonero contributivo per le lavoratrici madri al rientro sul lavoro

È operativo l'esonero contributivo del 50% a favore delle lavoratrici madri al rientro dalla maternità. Lo chiarisce l'Inps, affermando che l'esonero del 50% della contribuzione previdenziale si applica non solo a seguito di rientro dalla maternità obbligatoria (art. 1, comma 137, Legge 234/2021), ma anche a seguito di rientro dopo il periodo di astensione facoltativa (congedo parentale, etc.), a condizione che il rientro in servizio si produca entro il 31 dicembre 2022. L'esonero contributivo è valido per il corrente anno 2022 e si applica alle lavoratrici dipendenti del settore privato, incluse le lavoratrici domestiche, con contratto di apprendistato, intermittente e in somministrazione. Lo sconto contributivo riguarda la quota a carico delle lavoratrici e non si estende ai datori di lavoro.

INPS, Circolare 19/09/2022 n. 102

Inasprita la procedura contro le delocalizzazioni

Il Decreto-Legge Aiuti-ter in via di approvazione modifica la procedura contro le delocalizzazioni (Legge 234/2021, art. 1, commi 224-236) rivolta alle imprese con almeno 250 dipendenti (non in condizione di crisi) intenzionate a ridurre di almeno 50 unità il proprio personale per effetto della chiusura di uno stabilimento o reparto aziendale. La norma prevedeva che i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione di avvio della procedura contro le delocalizzazioni o prima dello scadere del termine di 90 giorni siano nulli. Il termine dei 90 giorni è adesso sostituito dalla previsione per cui i licenziamenti sono nulli se intimati prima del completamento della procedura.

La norma prevedeva, inoltre, che il piano del datore per limitare le ricadute occupazionali ed economiche della chiusura dovesse essere discusso con le associazioni sindacali entro un termine di 30 giorni. Questo termine è adesso elevato a 120 giorni. Se, a seguito della procedura, il datore non sottoscrive un accordo con le associazioni sindacali il "ticket licenziamenti" è innalzato di cinque volte. Infine, se il licenziamento interessa oltre il 40% dei dipendenti, il datore deve restituire ogni beneficio statale ricevuto nei dieci anni precedenti.

Decreto-Legge Aiuti-ter (bozza)

Riparte il Fondo Nuove Competenze per la formazione finanziata dei lavoratori

Il Ministro del Lavoro ha firmato il provvedimento che destina 1 miliardo al Fondo Nuove Competenze per la formazione dei lavoratori e si attende adesso la sottoscrizione del Ministero delle Finanze. L'accesso al Fondo presuppone la stipula di un accordo aziendale di rimodulazione dell'orario di lavoro funzionale alla formazione dei lavoratori, il cui perimetro è adesso ristretto all'acquisizione di competenze digitali e green. Il Fondo continuerà a coprire il 100% dei contributi previdenziali e assistenziali, mentre il costo della retribuzione sarà sostenuto fino al 60% della retribuzione oraria riferita alla formazione. Tuttavia, se gli accordi aziendali prevedono una riduzione strutturale dell'orario di lavoro a parità di retribuzione, il finanziamento della formazione torna ad essere del 100%. Infine, il soggetto che presenta ad ANPAL l'istanza di accesso al Fondo Nuove Competenze non potrà anche erogare la formazione.

Provvedimento Ministero del Lavoro e MEF per nuovo finanziamento Fondo Nuove Competenze (bozza)

CCNL applicato è liberamente scelto dalle parti anche se non corrispondente al settore di attività

Il contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro non deve essere ricercato in astratto, facendo riferimento al settore di attività in cui opera l'impresa, ma in concreto sulla base degli istituti economici e giuridici applicati dal datore di lavoro. In altri termini, il rapporto di lavoro è disciplinato dal contratto collettivo adottato dall'impresa, esplicitamente o implicitamente, al quale abbiano aderito i lavoratori. La tesi contraria per cui l'applicazione del contratto collettivo si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore non ha spazio nel sistema ordinamentale italiano, improntato al principio della libertà e dell'autonomia negoziale delle parti. Deve essere, pertanto, rigettata la pretesa del lavoratore di ricevere un livello di inquadramento e differenze retributive parametrati sul CCNL del settore di attività in cui opera l'impresa, atteso che le parti hanno applicato al rapporto di lavoro un contratto collettivo differente.

Trib. Cosenza, Giudice Lo Feudo, 14/09/2022

Nel periodo di comportamento del disabile rientra la malattia che deriva dalla patologia invalidante

È legittimo il licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro in costanza di malattia conteggiando tutti i giorni di assenza, né rileva che tra i giorni di assenza siano stati ricompresi quelli riconducibili alla patologia invalidante del disabile. Per calcolare il superamento del periodo di comportamento la distinzione tra i lavoratori in condizione di handicap e gli altri lavoratori è priva di rilievo. La disabilità è, infatti, una condizione neutra rispetto all'insorgenza dello stato di malattia e non è corretta la tesi per cui il lavoratore disabile sia maggiormente soggetto a malattia. Il lavoratore disabile, in altri termini, non è un lavoratore malato né la disabilità è una nozione che coincida con quella di malattia. Pertanto, si calcolano nel periodo di comportamento tutti i giorni di malattia del disabile, a prescindere dal fatto che siano originati (o meno) dalla patologia invalidante.

Trib. Lodi, Giudice Giuppi, 12/09/2022 n. 19

Licenziamento per giusta causa e tempestività della contestazione disciplinare

Il principio di tempestività della contestazione disciplinare va inteso in senso relativo e non assoluto, dovendo essere rapportato al tempo occorrente per gli accertamenti prodromici all'avvio del procedimento disciplinare, alle dimensioni dell'impresa ed alla complessità della sua struttura organizzativa. A fronte di una contestazione promossa per la contraffazione di un certificato medico che riconosceva 10 giorni di assenza, è stato ritenuto congruo un periodo di due mesi prima di dare avvio al procedimento disciplinare, attesa la necessità di accertare con sufficiente grado di attendibilità la responsabilità del dipendente ed in considerazione delle grandi dimensioni dell'impresa. Su tali presupposti è stata confermata la legittimità del licenziamento per giusta causa.

Cass. 08/08/2022 n. 24452

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.