AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

20 OCTOBER 2022 • ARTICLE

WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"La riduzione dei giorni di lavoro si combina al risparmio energetico. L'accordo aziendale consente di adottare regole su misura."

Accesa conflittualità in azienda non è indice di ambiente di lavoro non sicuro

L'obbligo datoriale di assicurare un ambiente di lavoro idoneo a svolgere in sicurezza la prestazione non è inadempiuto se tra colleghi sussiste una "accesa conflittualità". L'ambiente di lavoro è un naturale recettore di divergenze tra i lavoratori, che possono anche assumere i tratti di "forti divergenze" e di "accesa conflittualità", senza che sul datore ricada una qualsivoglia responsabilità per non avere garantito condizioni di lavoro sicure. Un'accesa conflittualità non è indice sintomatico di un ambiente di lavoro non sicuro, né genera di per sé una responsabilità datoriale per condizioni lavorative stressogene. Infatti, forti divergenze sul luogo di lavoro possono costituire un tratto distintivo nello svolgimento del rapporto di lavoro, soprattutto in una organizzazione gerarchica dove sono presenti situazioni di deficit amministrativo, ma non per questo sono indice di condizioni ambientali nocive.

Cass. 06/10/2022 n. 29059

Somministrazione a termine abusiva se viene meno il requisito della temporaneità

Nonostante l'intervenuta decadenza del lavoratore dall'impugnazione dei singoli contratti di somministrazione a termine, la loro reiterazione in un ampio lasso temporale può essere valorizzata per contestare il ricorso abusivo e strumentale all'istituto della somministrazione di lavoro a termine. La "temporaneità" della somministrazione a termine (prevista dall'art. 5, comma 5, della Direttiva CE 104/2008) è una condizione strutturale di questa fattispecie contrattuale. Pertanto, anche se il lavoratore è decaduto dal diritto di impugnare i singoli contratti di somministrazione, non è preclusa al giudice una valutazione complessiva dei vari rinnovi e proroghe della somministrazione presso la stessa impresa utilizzatrice. Se l'esito della verifica porta a concludere che la durata complessiva della missione presso l'impresa utilizzatrice è tale da escluderne la temporaneità, allora si realizza un utilizzo abusivo della somministrazione a termine.

Cass. 11/10/2022 n. 29570

Certificati di parità di genere validi solo con Accredia e marchio Uni

Non tutti i certificati di conformità alla prassi di riferimento Uni/PdR 125:2022 sulla parità di genere sono riconosciuti. Perché la certificazione sulla parità di genere consenta di accedere ai benefici fiscali e ai meccanismi di premialità negli appalti pubblici è richiesto che essa possieda il logo di "Accredia" e il marchio "Uni". La certificazione deve essere resa da organismi competenti e imparziali, i quali abbiano, altresì, adottato un sistema di gestione conforme alla prassi di riferimento delineata nel DPCM 29 aprile 2022 sulla certificazione di parità di genere. Questa precisazione è stata resa in una nota congiunta dall'Ente nazionale di accreditamento Accredia insieme all'Ente Nazionale di Normazione UNI, alla luce del proliferare di certificati di parità di genere emessi da organismi di certificazione non accreditati.

Accredia – UNI, Nota congiunta 13/10/2022

Congedo di maternità sempre valido per le preselezioni

Anche se il bando per coprire un posto di lavoro a tempo indeterminato valorizza la "pregressa esperienza" svolta nel ruolo aziendale, nel relativo periodo devono essere ricompresi i mesi di congedo obbligatorio per maternità. È irrilevante che in tale intervallo temporale la candidata non abbia effettivamente svolto la mansione per cui è prevista la procedura selettiva finalizzata all'assunzione. Una lettura difforme costituirebbe una forma di discriminazione indiretta verso la lavoratrice per la sua pregressa condizione di gestante. La parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne va garantita "fin dalla fase dell'accesso al lavoro" e, pertanto, una selezione che non tenga conto del periodo di congedo obbligatorio durante la gravidanza, a prescindere dal fatto che non sia stata eseguita la prestazione lavorativa, realizza una forma indiretta di discriminazione.

Corte d'appello di Catanzaro, 30.9.2022 n. 1041

Cessione del contratto di lavoro e consenso tacito del lavoratore

La cessione del contratto di lavoro può essere espressa per fatti concludenti dopo che cedente e cessionario hanno perfezionato l'atto di cessione. Il comportamento concludente del lavoratore, da cui è stato ricavato il convincimento della tacita accettazione della cessione del contratto di lavoro, è stato ravvisato: (i) nella ininterrotta attività lavorativa prestata per un anno presso il cessionario sino all'intervenuto licenziamento per giusta causa e (ii) nella circostanza che l'impugnazione del licenziamento era stata proposta dal lavoratore unicamente nei confronti della cessionaria. Ad avviso della Suprema Corte questi comportamenti sono indice di consenso tacito alla cessione. Ne deriva il rigetto della domanda del lavoratore che, per paralizzare gli effetti del licenziamento, pretende che il suo rapporto di lavoro sia ricondotto al datore cedente.

Cass. 21/09/2022 n. 27681

Chiarimenti Inps sull'indennità una tantum € 150

L'Inps fornisce istruzioni applicative sul riconoscimento dell'indennità una tantum € 150 (prevista dall'art. 18 del Decreto-Legge 144/2022) ai lavoratori dipendenti (esclusi domestici) con retribuzione imponibile ai fini previdenziali non superiore a € 1.538 e non titolari di trattamenti pensionistici (tra quelli previsti dall'art. 19 del D.L. 144/2022). L'indennità è riconosciuta in via automatica dai datori di lavoro (pubblici e privati, anche se persone fisiche) con la retribuzione del mese di novembre 2022. Al fine di ottenere l'indennità, i lavoratori devono consegnare al datore di lavoro un a dichiarazione in cui affermano di non essere titolari di trattamenti pensionistici (in tal caso è, infatti, l'Inps ad erogare direttamente la predetta indennità).

INPS, Circolare 17/10/2022 n. 116

Chiarimenti Inps sull'indennità una tantum per lavoratori part-time

L'Inps ha fornito chiarimenti operativi sull'erogazione dell'indennità una tantum per il 2022 (per un importo di € 550) ai lavoratori part-time a ciclo verticale (in forza dell'art. 2-bis del Decreto-Legge n. 50/2022). L'erogazione dell'indennità presuppone che il lavoratore nel 2021, per effetto della turnazione a part-time verticale ciclica, abbia subito un periodo continuativo di non lavoro di almeno un mese e complessivamente un periodo di non lavoro non inferiore a 7 e non superiore a 20 settimane. Il periodo continuativo di un mese di non lavoro va inteso come un arco temporale di 4 settimane senza lavoro. Altra condizione per l'erogazione dell'indennità è che il lavoratore, al momento in cui presenta la domanda, non ha in essere un altro rapporto di lavoro dipendente e non è percettore di NASPI.

INPS, Circolare 13/10/2022 n. 115

Chiarimenti Inps sul bonus una tantum € 200

L'Inps ha chiarito che il bonus una tantum di 200 euro (da pagare con la mensilità di ottobre 2022, come previsto dall'art. 22 del Decreto-Legge 115/2022) spetta ai lavoratori che non hanno beneficiato dell'esonero contributivo dello 0,80% nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 18 maggio 2022, in quanto beneficiari in quello stesso periodo di eventi con copertura figurativa integrale a carico dell'Inps. Rientrano in questa condizione i lavoratori che, per qualsiasi evento connesso alla sospensione dell'attività (malattia, sospensione in cassa integrazione, etc.) hanno beneficiato dell'accredito figurativo dei contributi previdenziali in misura integrale. Beneficiano dell'una tantum solo i lavoratori che, trovandosi nella condizione summenzionata, sono in forza nel mese di ottobre 2022 e lo erano (eventualmente impiegati presso altro datore) anche a luglio 2022. Inoltre, i lavoratori devono dichiarare per iscritto al datore di non aver beneficiato del bonus una tantum a luglio 2022.

INPS, Circolare 07/10/2022 n. 111

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.