

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

10 NOVEMBER 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"L'accordo aziendale consente di adattare alle esigenze dell'impresa la variazione dei turni di lavoro nel contratto a tempo parziale."

Registrato il Decreto interministeriale sul rifinanziamento del Fondo Nuove Competenze

Il decreto interministeriale (Ministero del Lavoro e MEF) sul rifinanziamento del Fondo Nuove Competenze per un miliardo di euro è stato registrato alla Corte dei Conti il 27 ottobre 2022. Il decreto definisce i parametri e le condizioni per l'accesso al finanziamento della formazione legata a processi di riorganizzazione e riconversione aziendale collegati, in particolar modo, alla transizione ecologica delle imprese ed alla digitalizzazione degli apparati produttivi. Il finanziamento si applica alle imprese che abbiano previsto appositi percorsi di formazione nell'ambito di accordi collettivi aziendali di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritti entro il 31

dicembre 2022. Tra le novità, giova segnalare che la quota di retribuzione finanziata da Fondo è ridotta al 60%, ma torna al 100% se le imprese prevedono una riduzione dell'orario normale di lavoro a parità di retribuzione complessiva per almeno un triennio. L'impresa che accede al finanziamento del Fondo non può essere soggetto erogatore della formazione. La presentazione delle domande per accedere al Fondo non potrà avvenire prima che ANPAL abbia pubblicato l'avviso con le modalità operative.

Decreto Ministero del Lavoro – Mef registrato 27/10/2022

Neurinoma per prolungato uso del cellulare indennizzato dall'Inail

Il neurinoma del nervo acustico che il lavoratore ha sviluppato in (probabile) connessione alla prolungata esposizione lavorativa alle radiofrequenze generate dall'utilizzo del telefono cellulare costituisce malattia professionale indennizzabile dall'Inail con rendita vitalizia. Se attraverso un criterio di elevata probabilità logica è possibile desumere un nesso eziologico tra il prolungato uso del cellulare per esigenze di servizio e la malattia denunciata dal lavoratore, allora compete la rendita vitalizia dell'Inail a fronte di una invalidità permanente accertata in misura pari al 53 per cento. Anche se, al momento, le ragioni causative del neurinoma acustico non sono pienamente conosciute, l'indennizzo Inail si deve, comunque, riconoscere se la dose espositiva alle radiofrequenze emesse dal telefono cellulare è stata di sufficiente entità.

Corte d'Appello Torino 03/11/2022 n. 519

Patto di stabilità contro gli interessi datoriali è giusta causa di licenziamento

Integra gli estremi della giusta causa di licenziamento il comportamento del dirigente che, d'intesa con l'Amministratore Delegato, predispone un patto di stabilità a suo favore retrodatato e particolarmente gravoso per la società. Il ruolo di Responsabile delle risorse umane ricoperto dal dirigente impedisce di accreditare la tesi che il manager non fosse pienamente consapevole che il patto di stabilità perseguisse interessi in aperto conflitto con quelli della società. La retrodatazione del documento è ulteriore indice di una condotta contraria ai canoni di buona fede. La giusta causa appare integrata anche alla luce del ruolo spiccatamente fiduciario rivestito dal dirigente. Su questi presupposti è stata confermata la validità del licenziamento irrogato al dirigente ed al collega che lo ha supportato nella stesura del patto.

Cass. 07/11/2022 n. 32680

Datore responsabile per incidenti in mancanza di formazione sulla sicurezza

Il preposto del datore di lavoro per la sicurezza deve essere adeguatamente formato e svolgere un aggiornamento periodico in materia di salute e sicurezza (art. 37, comma 7, Decreto Legislativo 81/2008). Se il datore di lavoro non ha provveduto a formare il preposto è sempre responsabile per l'infortunio occorso al predetto lavoratore, anche se in ipotesi si fosse verificato un comportamento imprevedibile del lavoratore per avere utilizzato un macchinario inappropriato. La responsabilità datoriale per non avere attivato l'attività di formazione del preposto è confermata anche se il lavoratore aveva acquisito una lunga esperienza operativa e beneficiato di un travaso di conoscenze per effetto della collaborazione con altri lavoratori in azienda. L'apprendimento sul posto di lavoro e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non sono idonei a surrogare le attività di formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori cui è (sempre) tenuto il datore di lavoro.

Cass. 19/10/2022 n. 39489

Contratto d'appalto certificato e sanzioni dell'Ispettorato del lavoro

Se il contratto d'appalto è stato certificato, l'Ispettorato del lavoro è tenuto, in ogni caso, a contestarne la regolarità con ricorso al TAR preceduto da un tentativo di conciliazione. Non può, invece, l'Ispettorato procedere direttamente a contestare le infrazioni e irrogare la corrispondente sanzione. A questa conclusione si giunge anche nel caso in cui la contestazione preliminare dell'Ispettorato del lavoro sia relativa alla valida costituzione dell'Ente certificatore. La principale finalità della certificazione dei contratti di appalto (così come di altre tipologie contrattuali) è di deflazionare il contenzioso giudiziale, prevedendo un tentativo obbligatorio di conciliazione preventivo seguito dal ricorso al TAR (artt. 75 e seguenti del Decreto Legislativo 276/2003). Questa procedura si applica anche nel caso in cui sia accertato un vizio di costituzione della commissione di certificazione.

C. App. L'Aquila 05/07/2022 n. 1018

Bonus bollette per i collaboratori coordinati e continuativi

Il rimborso delle utenze domestiche nella misura massima di € 600 con esenzione fiscale (introdotta dall'art. 12 del Decreto-Legge 115/2022) è fruibile anche dai collaboratori coordinati e continuativi e da stagisti e titolari di borse di studio. Queste figure non possono, invece, accedere all'esenzione di € 200 per spese di carburante (introdotta dall'art. 2 del Decreto-Legge 21/2022). Il trattamento è, dunque, meno favorevole rispetto ai lavoratori dipendenti, che sono titolari anche del bonus benzina. A precisarlo è l'Agenzia delle Entrate, per la quale il rimborso di luce, acqua e gas compete ai titolari di reddito assimilato al lavoro dipendente (entro la soglia di € 600), mentre non compete l'esenzione dei buoni carburante (soglia di € 200).

Agenzia delle Entrate, Circolare 04/11/2022 n. 35

Interamente deducibili le autovetture ad uso esclusivo lavorativo

Se il veicolo è utilizzato esclusivamente a fini lavorativi e non ne risulta possibile un utilizzo privato, la relativa spesa è interamente deducibile in base all'art. 164, comma 1, lett. a), del TUIR. In tale ristrettissima categoria rientrano le autovetture utilizzate per l'attività di vigilanza. Fatta eccezione per i veicoli ad uso pubblico, la cui integrale deducibilità non è in contestazione, i veicoli privati sono interamente deducibili fiscalmente solo se sono essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ovvero se rispondono al principio della <<strumentalità esclusiva>>. Accertato che i veicoli per lo svolgimento delle attività di vigilanza hanno dotazioni strumentali obbligatorie per legge che non sono rimuovibili, né mascherabili, risulta impensabile un loro uso privato. Questa condizione legittima la deducibilità integrale della relativa spesa.

Agenzia delle Entrate, Risposta a interpello 07/11/2022 n. 553

La pensione non rientra nell'«aliunde perceptum» a seguito del licenziamento illegittimo

Il trattamento pensionistico goduto dal lavoratore dopo il licenziamento (dichiarato illegittimo) non rientra nel cd "aliunde perceptum" e non può essere, dunque, portato in detrazione dall'entità del risarcimento dei danni dovuti al lavoratore a seguito dell'annullamento del licenziamento e dell'ordine giudiziale di reintegrazione in servizio. L'«aliunde perceptum» ricomprende esclusivamente i redditi conseguiti dal lavoratore a fronte dello svolgimento di altra attività lavorativa nell'intervallo tra la estromissione dal posto di lavoro e la pronuncia che ordina la ricostituzione del rapporto di lavoro. Il percepimento della pensione non dipende dallo svolgimento di una attività lavorativa, infatti, ma dalla maturazione dei requisiti di età e contribuzione per l'accesso al trattamento previdenziale. Ne consegue che la pensione percepita dal lavoratore nell'intervallo tra il licenziamento e l'ordine di reintegrazione sul lavoro non è deducibile dall'ammontare del danno risarcibile.

Cass. 31/10/2022 n. 32130

Nozione ampia di «dispositivi di protezione individuale» per la sicurezza dei lavoratori

La nozione di «dispositivi di protezione individuale» che il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei dipendenti per salvaguardarne la salute e prevenire i rischi di incidenti sul lavoro, secondo l'ampia formulazione dell'art. 2087 del codice civile, non è limitata alle attrezzature che sono appositamente prodotte e commercializzate per la protezione di specifici rischi per l'incolumità dei lavoratori. La nozione va intesa in senso più ampio e ricomprende ogni strumento e attrezzatura che sia idonea a costituire una barriera protettiva rispetto ad ogni rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Sono da ritenersi, pertanto, dispositivi di protezione individuale anche quegli strumenti che, pur non essendo specificamente commercializzati per la prevenzione degli incidenti sui luoghi di lavoro, nelle specifiche circostanze in cui si svolge la prestazione costituiscono, comunque, una protezione per la salute dei lavoratori (es. giubbotto impermeabile contro le intemperie e pantalone invernale da lavoro).

Cass. (ord.) 11/10/2022 n. 29720

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.