

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

17 NOVEMBER 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"L'accordo aziendale può autorizzare i lavoratori a convertire la retribuzione variabile legata agli obiettivi in servizi di welfare."

Decreto Aiuti-quater innalza il tetto dei fringe benefit esentasse per utenze domestiche

Il tetto dei fringe benefit esentasse che i datori di lavoro possono assegnare ai dipendenti nel periodo di imposta 2022 sale da Euro 600 a 3.000. Rientrano nel perimetro dei fringe benefit esentasse le somme, le prestazioni e i servizi che le imprese concedono ai dipendenti nel periodo d'imposta per pagare le utenze domestiche di luce, gas e acqua. Il Decreto Aiuti-quater (in via di approvazione) allarga, dunque, sensibilmente la soglia dell'importo massimo introdotto dal Decreto Aiuti-bis per consentire ai datori di sostenere i propri dipendenti rispetto all'incremento del costo delle utenze domestiche. Queste prestazioni ricadono

tecnicamente nelle misure di welfare aziendale che non concorrono alla formazione del reddito imponibile. L'accordo aziendale è anche in tal caso lo strumento privilegiato che consentirà ai datori di lavoro di portare la spesa di questi fringe benefit in detrazione al 100% dal reddito d'impresa.

Decreto Aiuti-quater, bozza approvata dal Consiglio dei Ministri 10/11/2022

Compenso del patto di non concorrenza versato durante il rapporto e non dopo la cessazione

La validità del patto di non concorrenza presuppone che il compenso al lavoratore non sia meramente simbolico o manifestamente iniquo o sproporzionato, in rapporto alle limitazioni nella ricerca di una nuova occupazione ed alla riduzione della capacità di guadagno dopo la cessazione del rapporto di lavoro. La circostanza che il compenso del patto di non concorrenza sia versato su base mensile durante il rapporto di lavoro non costituisce, di per sé, una ragione di nullità del patto per inadeguatezza del corrispettivo. Né ha valore dirimente la circostanza che la misura del compenso risulti maggiore o minore a seconda della durata effettiva del rapporto. Occorre in ogni caso indagare se il compenso mensile versato in costanza di rapporto sia idoneo, o meno, a bilanciare le limitazioni da cui il lavoratore è vincolato a seguito della risoluzione del rapporto. Va, dunque, rigettata la tesi per cui il patto di non concorrenza è nullo per indeterminatezza del compenso nel caso di sua corresponsione su base mensile durante il rapporto di lavoro.

Cass. (ord.) 11/11/2022 n. 33424

Assenza per malattia giustificata dopo oltre 1 settimana punibile (solo) con sanzione conservativa

È illegittimo il licenziamento del dipendente che è rimasto assente dal lavoro senza giustificazione per 7 giorni e solo dopo l'avvio dell'azione disciplinare ha trasmesso il certificato di malattia. La consegna del certificato medico, anche se avvenuta a distanza di oltre una settimana dall'assenza per malattia, impedisce di ritenere l'assenza ingiustificata e determina, invece, un inadempimento per tardiva giustificazione dell'assenza. Poiché il CCNL riconduce alla tardività della giustificazione una mera sanzione conservativa, il licenziamento irrogato per la più grave ipotesi dell'assenza ingiustificata risulta invalido per insussistenza del fatto contestato. Conseguisce la reintegrazione in servizio del dipendente ed il risarcimento del danno in misura pari all'intervallo non lavorato, oltre all'onere dei versamenti contributivi.

Cass. (ord.) 10/11/2022 n. 33134

Con unico centro di interessi il licenziamento collettivo deve includere i lavoratori di tutte le imprese

Se viene accertato che i lavoratori delle diverse imprese sono, nei fatti, riconducibili ad un unico centro di interessi per effetto del collegamento societario che vincola le imprese e dell'utilizzo promiscuo delle prestazioni dei lavoratori, la procedura di licenziamento collettivo deve coinvolgere tutti i lavoratori. È, pertanto, illegittimo il licenziamento dei lavoratori adottato a conclusione della procedura collettiva di riduzione del personale che non ha esteso l'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero a tutte le imprese riconducibili al medesimo complesso aziendale. A tale proposito, se le imprese condividono l'unicità della struttura organizzativa e produttiva, hanno un comune interesse e svolgono attività tra loro integrate, beneficiano di coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario e, infine, utilizzano contemporaneamente le prestazioni dei dipendenti a favore dell'una e delle altre imprese, si configura un unico centro di interessi a cui vanno imputati tutti i rapporti di lavoro.

Cass. (ord.) 08/11/2022 n. 32834

Anpal detta le istruzioni operative per l'accesso al Fondo Nuove Competenze

L'Anpal ha pubblicato l'avviso per le modalità di accesso al finanziamento della formazione attraverso il Fondo Nuove Competenze sulla base delle nuove previsioni del Decreto interministeriale (Ministero del Lavoro / MEF) del 27/10/2022. Entro il 31 dicembre 2022 le imprese interessate devono sottoscrivere l'accordo aziendale di rimodulazione dell'orario di lavoro finalizzato alla formazione, mentre le domande con i progetti formativi di aggiornamento delle competenze dei lavoratori (in primis, negli ambiti della trasformazione digitale ed ecologica) devono essere presentate telematicamente nel periodo ricompreso tra il 13 dicembre 2022 e il 28 febbraio 2023. Ottenuta l'approvazione dell'istanza, le imprese hanno 150 giorni per svolgere la formazione, rendicontare le ore da finanziare e presentare la richiesta di rimborso. Le domande vengono valutate in ordine cronologico fino ad esaurimenti dei fondi. I Fondi interprofessionali interessati a finanziare i progetti formativi dei datori di lavoro aderenti devono darne comunicazione entro il 3 dicembre 2022. La durata della formazione per ciascun lavoratore coinvolto nei progetti formativi va da un minimo di 40 ad un massimo di 200 ore. Il contributo massimo per ciascuna istanza non potrà superare Euro 10 milioni.

Anpal, Avviso pubblico 10/11/2022 n. 320

Chiarimenti Inps su esonero contributivo dopo rientro in servizio post maternità

Se la lavoratrice effettua un rientro inframensile dalla maternità (quindi, non il giorno uno del mese, bensì nel corso del mese) l'esonero del 50% dai versamenti contributivi a carico della dipendente (art. 1, comma 137, Legge 234/2021) si applica sul solo imponibile previdenziale a partire dal giorno di effettivo rientro. L'esonero ha validità per i 12 mesi successivi a decorrere dalla predetta data di effettivo rientro sul posto di lavoro. Eventuali periodi di assenza (es. per malattia e ferie) fruiti dopo il congedo di maternità o dopo il congedo parentale, ma in sostanziale continuità rispetto al precedente periodo di astensione dal lavoro, spostano in avanti la data di effettivo rientro da cui decorrono i 12 mesi di esonero contributivo.

INPS, Messaggio 09/11/2022 n. 4042

Attiva la procedura on line per rinunciare ai permessi L. 104/1992

È stata attivata dall'Inps la procedura sul portale dello sportello telematico di gestione dei permessi che consente ai lavoratori di rinunciare alla fruizione dei permessi di cui alla Legge 104/1992 già richiesti. In sostanza, il lavoratore che ha fatto istanza dei permessi per assistere un familiare disabile (e negli altri casi dei permessi legati alla L. 104/1992) può esercitare un diritto di ripensamento e utilizzare lo sportello telematico per formulare la propria rinuncia ai giorni di permesso. La rinuncia può, tuttavia, intervenire solo con riferimento ai giorni dello stesso mese per i quali è stata presentata la domanda iniziale. Pertanto, nel mese di dicembre si potrà rinunciare ai giorni di permesso richiesti per lo stesso mese di dicembre, ma non a quelli del mese successivo.

INPS, Messaggio 09/11/2022 n. 4040

Inerzia prolungata dei lavoratori non equivale a rinuncia del diritto alle maggiorazioni

Il fatto che il datore di lavoro non abbia versato per anni la maggiorazione retributiva per la mezz'ora della pausa mensa, benché il contratto collettivo nazionale di lavoro la ricomprendesse nell'orario di lavoro dei dipendenti addetti a turni avvicendati, e che i dipendenti stessi non abbiano esercitato il diritto al relativo pagamento per un periodo molto lungo non può essere equiparato come una rinuncia. L'inerzia dei lavoratori potrebbe essere, infatti, frutto di ignoranza, di temporaneo impedimento o di altra causa che abbia impedito di rivendicare il pagamento della maggiorazione. Né merita tutela l'affidamento del datore di lavoro, che possa avere interpretato la prolungata inerzia dei lavoratori come una rinuncia al diritto alle maggiorazioni. Ne deriva che i lavoratori hanno diritto al versamento delle maggiorazioni, in quanto il prolungato ritardo nell'esercizio del diritto non può essere equiparato a rinuncia.

Cass. (ord.) 20/10/2022 n. 30928

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

WATSON FARLEY & WILLIAMS

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.