

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

19 JANUARY 2023 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Comincia un nuovo anno e si fissano gli obiettivi per la retribuzione variabile legati ai."

### **Tutele contro la discriminazione sull'orientamento sessuale anche nel lavoro autonomo**

Le norme sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro previste dalla Direttiva 2000/78/Ce non sono limitate al perimetro del lavoro subordinato, ma si applicano a tutte le forme di lavoro autonomo. La Direttiva CE sulla parità di trattamento non è limitata al lavoro dipendente, ma opera con riferimento a qualsiasi attività professionale a prescindere dalla forma contrattuale che regola il rapporto. La normativa nazionale che non sanziona il rifiuto di

concludere o rinnovare un contratto di lavoro autonomo per l'orientamento sessuale espresso dal lavoratore si pone in contrasto con le norme comunitarie. Ai lavoratori autonomi deve essere garantita la stessa tutela contro le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale che le norme comunitarie assicurano ai lavoratori subordinati.

*Corte di Giustizia UE 12/01/2023 (causa C-356/21)*

### **Diritto dell'interessato a conoscere l'identità dei destinatari dei propri dati personali**

Se i dati personali sono destinati ad essere comunicati a terzi destinatari, il titolare del trattamento (ovvero il soggetto che ha trasmesso tali dati) è obbligato a comunicare all'interessato (ovvero la persona fisica i cui dati personali sono stati trasmessi a terzi), ove quest'ultimo ne abbia fatto richiesta, l'identità stessa dei destinatari e non può, invece, limitarsi ad indicare la categoria dei destinatari medesimi. Solo nel caso in cui non sia ancora possibile identificare individualmente i soggetti destinatari, il titolare del trattamento può limitarsi ad indicare le sole categorie dei destinatari (es. imprese dell'editoria o informatiche, ONG, inserzionisti di vendita per corrispondenza, etc.). Il diritto di accesso dell'interessato all'identità dei destinatari è necessario per consentire l'esercizio degli altri diritti previsti dalla normativa comunitaria sul trattamento dei dati personali (GDPR), tra cui il diritto di rettifica, il diritto di opposizione al trattamento e il diritto alla cancellazione.

*Corte di Giustizia UE 12/01/2023 (causa C-154/21)*

## **Bonus carburante esteso al 2023**

Anche per l'anno 2023 è possibile erogare ai lavoratori dipendenti buoni carburanti esenti da imponibilità fiscale, che non concorrono, quindi, alla formazione del reddito da lavoro dipendente, sino all'importo di Euro 200 per lavoratore. Merita precisare che il valore dei buoni carburante, alla luce di una recente circolare dell'Agenzia delle Entrate (n. 27/E del 14/07/2022), può ricomprendere uno o più buoni relativi alle ricariche dei veicoli elettrici. Sono beneficiari del bonus carburante solo i lavoratori dipendenti e ne sono esclusi i percettori di redditi assimilati. Il costo relativo al bonus carburante è interamente deducibile dal reddito d'impresa (art. 95 TUIR).

*Decreto Legge 14/01/2023, n. 5*

## **Responsabilità solidale del committente per gli infortuni dei lavoratori dell'appaltatore**

In caso di infortunio sul lavoro nell'ambito di un appalto endo-aziendale, il committente è solidalmente responsabile con l'appaltatore, salvo che l'infortunio sia derivato da rischi specifici delle attività proprie dell'appaltatore. Il fondamento della responsabilità solidale del committente può risiedere nella scelta (evidentemente deficitaria) dell'appaltatore o nel mancato controllo sulla corretta applicazione da parte dell'appaltatore delle misure dirette a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori contro il rischio di infortuni. Poiché la disponibilità dell'ambiente di lavoro è del committente, al medesimo compete l'adozione di tutte le misure necessarie per salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori, inclusi quelli alle dipendenze delle imprese appaltatrici.

*Cass. 10/01/2023 n. 375*

## **Vademecum INPS sul ricorso agli ammortizzatori sociali**

L'INPS ha pubblicato una nuova circolare di riepilogo delle previsioni sull'utilizzo degli ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito delle famiglie. Tra le misure esaminate si segnalano i congedi parentali, la cui disciplina è stata rinnovata con la previsione che uno dei tre mesi di congedo parentale non trasferibili all'altro genitore è indennizzato all'80% (in luogo del 30%). Altra misura richiamata dalla circolare è la Cigs concessa in presenza di accordi di transizione occupazionale per riorganizzazione e crisi aziendale. L'intervento prevede un massimo di 12 mesi di Cigs e si applica alle imprese con più di 15 dipendenti nel semestre precedente alla domanda.

*INPS, Circolare 16/01/2023 n. 4*

## **Nuovo saggio degli interessi legali e incidenza sulle omissioni contributive**

Dal 1° gennaio 2023 il saggio degli interessi legali è stato innalzato al 5 per cento in ragione d'anno. Questa variazione incide sul calcolo delle somme aggiuntive dovute dai datori di lavoro in caso di omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. L'Inps precisa che la nuova misura degli interessi sarà applicata con riferimento ai contributi dovuti a partire dal nuovo anno, mentre per i debiti pendenti pregressi (ovvero formati prima del 1° gennaio 2023) il calcolo sarà effettuato sulla base del tasso degli interessi legali vigente alle rispettive decorrenze. L'Inps precisa, infine, che la misura del tasso al 5 per cento si applica alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2023.

*INPS, Circolare 04/01/2023 n. 2*

## **Accordo sindacale ex art. 47 Legge 428/1990 non è opponibile all'INPS se il rapporto di lavoro continua**

L'accordo sindacale raggiunto nell'ambito della procedura di trasferimento d'azienda ex art. 47 Legge 428/1990, nel quale è stato previsto che l'impresa cedente si accoli il TFR maturato dai dipendenti fino alla data della cessione del ramo d'azienda, non è opponibile nei confronti dell'INPS. Se, pertanto, la società cedente è fallita ed i lavoratori sono stati ammessi al passivo fallimentare per l'importo del TFR da essi maturato prima del trasferimento d'azienda, il Fondo di Tesoreria dell'INPS non è, comunque, tenuto a pagare il relativo importo ai lavoratori (stante l'insolvenza dell'impresa cedente fallita). L'INPS potrà legittimamente opporre ai lavoratori che il pagamento dal Fondo di Tesoreria presuppone che il rapporto di lavoro sia cessato e, quindi, rifiutare il versamento a fronte della prosecuzione dei rapporti di lavoro con l'impresa cessionaria del ramo d'azienda.

*Cass. 27/12/2022 n. 37789*

## **Anche fatti illeciti antecedenti al rapporto di lavoro giustificano il licenziamento**

È legittimo il licenziamento disciplinare irrogato al dipendente per fatti commessi prima dell'avvio del rapporto di lavoro, se la gravità della condotta accertata a carico del lavoratore lede irrimediabilmente il vincolo fiduciario. Sulla scorta di questo principio, è stato confermato il licenziamento per giusta causa di un dipendente che, alla luce di quanto successivamente emerso dagli atti del procedimento penale, aveva compiuto azioni illecite tradottesi nel tentativo di percepire compensi dagli utenti del servizio presso cui era addetto. Il fatto che il reato sia stato compiuto in un periodo anteriore al rapporto di lavoro non esclude la giusta causa del licenziamento, se la natura della condotta illecita è tale da impedire l'affidamento del datore circa la correttezza dei futuri adempimenti da parte del lavoratore.

*Cass. 13/12/2022 n. 36461*

## **Fondo di solidarietà del trasporto aereo e finanziamento della formazione**

Il Fondo di solidarietà per i dipendenti del trasporto aereo finanzia i programmi formativi per l'aggiornamento delle competenze professionali, incluso il mantenimento e l'aggiornamento delle licenze necessarie per poter svolgere la prestazione. Sono oggetto di finanziamento anche le attività formative per la riconversione professionale o la riqualificazione dei lavoratori del trasporto aereo a seguito di programmi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale. L'Inps fornisce chiarimenti operativi per la gestione delle domande e l'ottenimento dei finanziamenti, inclusa la gestione delle domande di accesso al finanziamento dei programmi formativi a beneficio dei lavoratori sospesi in cassa integrazione straordinaria, in mobilità o percettori dell'indennità Naspi che abbiano sostenuto direttamente la spesa della formazione per il rinnovo di licenze, abilitazioni e brevetti.

*INPS, Circolare 28/12/2022 n. 138*

## KEY CONTACTS



**GIUSEPPE BULGARINI  
D'ELCI**  
PARTNER • MILAN

T: +39 02 721 7071  
M: +39 347 26 86 664

[gbulgarini@wfw.com](mailto:gbulgarini@wfw.com)



**ROBERTA CRISTALDI**  
COUNSEL • MILAN

T: +39 02 721 7071  
M: +39 344 0506106

[rcristaldi@wfw.com](mailto: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.