

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

9 FEBRUARY 2023 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Le misure per conciliare vita privata e lavoro sono essenziali per il certificato di parità di genere."

Medici competenti ad hoc per i lavoratori in smart working

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori che operano in smart working può essere svolta da medici competenti nominati appositamente e possono anche essere diversi dai medici nominati per la sede di assegnazione in presenza. È, tuttavia, necessario individuare tra i medici competenti una figura con funzioni di coordinamento, così come previsto dall'art. 39, comma 6, del Decreto Legislativo n. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza) per le imprese che, essendo costituite da più unità produttive dislocate in differenti aree territoriali, si avvalgono di svariati medici competenti. Il medico competente nominato per la sorveglianza dei lavoratori in smart working assume

tutti gli obblighi e le responsabilità previsti in materia di sorveglianza dal Testo Unico per la Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ministero del Lavoro, Risposta ad interpello 01/02/2023 n. 1

Retribuzione imponibile 2023 ai fini contributivi

L'Inps ha diramato le istruzioni per determinare l'imponibile contributivo del 2023, precisando che i valori imponibili da utilizzare come base di calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali sono quelli determinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (ovvero dalle associazioni sindacali cosiddette "leader" nello specifico settore merceologico/ produttivo in cui esse operano). I valori imponibili sono, quindi, adeguati annualmente alla variazione percentuale determinata dal meccanismo di perequazione automatica delle pensioni calcolata dall'Istat. Operativamente, il datore di lavoro (che agisce come sostituto d'imposta) deve adeguare i valori retributivi su cui calcolare la contribuzione dovuta se tali valori sono inferiori al minimale giornaliero e mensile. Per il 2023 il minimale di retribuzione giornaliera è pari ad € 53,95.

INPS, Circolare 01/02/2023 n. 11

Aggiornamento INPS sulle previsioni di speranza di vita

L'Inps ha aggiornato le procedure per il calcolo della pensione sulla scorta del dato previsionale della speranza di vita. Al Messaggio INPS sono allegate le nuove tabelle del MEF con i requisiti per accedere a pensionamento anticipato a normativa vigente. I requisiti per accedere a pensione sono migliorati di un mese. Per accedere alla pensione anticipata dal 2027 erano richiesti 43 anni di contribuzione, mentre in forza delle nuove stime sarà adesso accessibile con 42 anni e 11 mesi di contributi versati. Stesso discorso si applica alla pensione di vecchiaia, perché se fin qui era previsto l'accesso a partire dal 2027 con 67 anni e 2 mese di contributi, oggi si stima un mese in meno per l'accesso alla pensione di vecchiaia.

INPS, Messaggio 31/01/2023 n. 446

Requisito dimensionale dei licenziamenti collettivi riferito all'intera impresa

Il requisito dei 15 dipendenti che fa scattare l'obbligo di attivare la procedura collettiva di riduzione del personale ex artt. 4 e 24 L. 223/1991, quando si intendono licenziare più di 4 lavoratori in un arco di 120 giorni, è da riferire all'impresa nel suo complesso e non alle singole articolazioni territoriali o unità produttive. Non si può applicare il concetto di unità produttiva proprio dell'art. 18 Stat. Lav., ma va necessariamente riferito il calcolo del requisito occupazionale all'impresa nella sua globalità. Del resto, le due norme rispondono ad interessi differenti, perché la procedura dei licenziamenti collettivi si prefigge non solo di tutelare il lavoratore nella sua dimensione individuale, ma anche di adottare misure volte a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti sul complesso dei lavoratori in azienda. La tutela dell'occupazione nella sua dimensione collettiva esige procedure molto più stringenti rispetto a quelle previste per i licenziamenti individuali.

Cass. (ord.) 23/01/2023 n. 1965

Illegittimo il licenziamento per scarso rendimento collegato a plurimi precedenti disciplinari

Il licenziamento per scarso rendimento è integrato, sul piano oggettivo, per un rendimento della prestazione inferiore alla media esigibile e richiede, sul piano soggettivo, l'imputabilità del rendimento inferiore alla media ad una condotta colpevole del dipendente. Per queste ragioni, lo scarso rendimento non può essere desunto da plurimi precedenti disciplinari del lavoratore, perché le sanzioni conservative precedentemente irrogate esauriscono i loro effetti nel momento stesso in cui sono comunicate al lavoratore. Lo scarso rendimento si collega, in altri termini, alla condotta negligente del lavoratore ed ha, per ciò stesso, una autonoma connotazione disciplinare. Va, dunque, respinta la tesi per cui plurimi precedenti disciplinari a carico del dipendente sono indice di uno scarso rendimento sanzionabile con il licenziamento, in quanto essa viola il principio per cui è vietato esercitare due volte il potere disciplinare per gli stessi fatti.

Cass. (ord.) 19/01/2023 n. 1584

Retribuzione indebita da restituire al netto degli oneri fiscali

Se il datore di lavoro ha per errore corrisposto al dipendente una retribuzione superiore a quella maturata, in sede di ripetizione potrà unicamente ricevere la restituzione dell'importo netto non dovuto versato in busta paga. Non potrà, invece, il datore di lavoro ottenere la restituzione delle relative ritenute fiscali, posto che tali valori non sono mai entrati nel patrimonio del lavoratore. Il recupero delle ritenute fiscali dovrà essere gestito dal datore di lavoro nella interlocuzione con il fisco. Lo stesso principio si applica al caso in cui sia riformata la sentenza che aveva condannato il datore di lavoro a pagare determinate somme al lavoratore, perché anche in questo caso il datore potrà ripetere unicamente gli importi effettivamente percepiti dal lavoratore e non anche i connessi versamenti fiscali.

Cass. (ord.) 23/01/2023 n. 1963

Non è abusivo l'uso dei permessi per assistere disabile poche ore al giorno

Non è censurabile il comportamento del lavoratore che usufruisce dei permessi giornalieri ex art. 33 L. 104/1992 e presta assistenza effettiva al familiare in condizione di disabilità grave per due/tre ore al giorno, mentre nel resto della giornata di assenza dal lavoro si dedica ad attività e incombenzi personali. L'assistenza al familiare portatore di handicap non deve essere esclusiva durante tutto l'arco temporale dell'intera giornata, ma deve unicamente risultare funzionale alle cure di assistenza di cui il disabile necessita. La "percentuale" di tempo dedicata all'assistenza del familiare disabile grave è un indice di valutazione, che va rapportato alle concrete modalità di prestazione della cura. Due/tre ore di assistenza giornaliera sono state ritenute sufficienti a legittimare tale condizione, ragion per cui è stato annullato il licenziamento disciplinare irrogato al dipendente per uso illecito dei permessi ex art. 33 L. 104/1992.

Corte d'Appello Roma, Relatore Parolari, 13/09/2022

Il datore deve assumere un atteggiamento neutrale in caso di conflitti sindacali interni

In caso di conflitti tra rappresentanti sindacali di differenti sigle all'interno dell'azienda, il datore di lavoro deve assumere un atteggiamento neutrale e non può interferire in relazione ai comportamenti dei propri dipendenti, salvo il caso in cui un intervento sia reso necessario per proteggere l'incolumità delle persone o l'integrità dell'azienda. Al datore di lavoro è precluso, in particolare, il ricorso ai poteri disciplinari rispetto alla gestione del conflitto tra i rappresentanti sindacali aziendali per questioni inerenti all'attività sindacale. In virtù di questo principio, la Cassazione ha confermato l'illegittimità della sanzione disciplinare applicata ad un lavoratore che aveva accusato alcuni colleghi e rappresentati sindacali di essere responsabili del suicidio di un dipendente, ritenendo che il comportamento del lavoratore rientrasse nella dialettica sindacale e nell'esercizio del diritto di critica.

Cass. (ord.) 27/01/2023, n. 2520

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.

WATSON FARLEY & WILLIAMS

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.