

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

2 MARCH 2023 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"La prescrizione dei crediti di lavoro non decorre in costanza di rapporto."

### Riaperti i termini per accedere al Fondo Nuove Competenze

Il Fondo Nuove Competenze è stato rifinanziato con ulteriori € 180 milioni e il termine per la presentazione ad Anpal delle istanze per la formazione finanziata è stato posticipato al 27 marzo 2023. Sono le ultimissime novità introdotte da un decreto Anpal, che si vanno ad aggiungere alla estensione per tutto il 2023 del Fondo Nuove Competenze disposta in sede di conversione in legge del decreto Milleproroghe. Il nuovo termine del 27 marzo 2023 si applica sia alla stipula degli

accordi collettivi aziendali (il termine era scaduto a fine 2022) sia alla data finale di presentazione dell'istanza ad Anpal (il termine era scaduto il 28 febbraio 2023). I tempi sono molto stretti, ma le imprese che hanno già in cantiere un progetto formativo per i dipendenti a fronte di riorganizzazioni aziendali spinte da un percorso di transizione digitale o ecologica possono affrettarsi e cogliere questa opportunità.

*ANPAL Decreto 24/02/2023*

## **Novità per lo smart working nella legge di conversione del decreto Milleproroghe**

Per i lavoratori fragili (del settore pubblico e privato) la scadenza del diritto a rendere la prestazione in smart working è stata spostata al 30 giugno 2023 (in precedenza il termine era al 31 marzo). Sono contemplati dalla norma i lavoratori fragili affetti da gravi patologie croniche tassativamente indicate nel Decreto del Ministero della Salute del 4/2/2022, tra i quali spiccano i pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria (sottoposti a trapianto, immunodepressi, patologie oncologiche, etc.). Se lo smart working risulta incompatibile con le mansioni dei lavoratori fragili, il datore di lavoro dovrà provvedere ad assegnare loro altre mansioni nell'ambito della categoria o area di inquadramento. Non è più previsto, per l'indisponibilità di mansioni alternative, lo svolgimento di attività di formazione a distanza, ma nel silenzio della norma si deve ritenere questa opzione sempre possibile. Unica alternativa è, in effetti, l'esenzione del lavoratore fragile fino al 30 giugno 2023 dallo svolgimento della prestazione, ma con diritto a conservare la retribuzione. Viene, quindi, reintrodotta il diritto allo smart working per i lavoratori (solo del settore privato) con figli "under 14", a condizione che non vi sia altro genitore privo di lavoro o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito. Identico diritto si applica ai lavoratori per i quali il medico competente attesti una condizione di maggior rischio di contagio al virus Covid-19. Anche in questi casi, la scadenza del diritto si colloca al 30 giugno 2023. Diversamente da quanto previsto per i lavoratori fragili, tuttavia, il diritto allo smart working presuppone che le mansioni siano compatibili con il lavoro agile.

*Legge 24/02/2023 n. 14*

## **Altre novità della legge di conversione del decreto Milleproroghe**

È stato prorogato al 30 giugno 2025 il termine finale di invio in missione a tempo determinato presso la stessa impresa utilizzatrice dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il lavoro oltre il periodo massimo di 24 mesi (anche non continuativi). Detto termine era in precedenza collocato al 30 giugno 2024.

L'operatività del Fondo Nuove Competenze è stata estesa a tutto il 2023.

*Legge 24/02/2023 n. 14*

## **Bonus carburante soggetto a contributi**

L'erogazione del bonus carburante, esente fino ad un massimo di Euro 200 per ogni lavoratore dipendente, rimane escluso dalla base imponibile ai fini fiscali, ma viene adesso ricompreso nella base per il calcolo dei contributi. È quanto prevede una integrazione all'art. 1, comma 1, del Decreto-Legge 14/1/2023 n. 5, al quale è stato aggiunto il seguente periodo: <<l'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore, disposta dal primo periodo, non rileva ai fini contributivi>>. Il testo è stato approvato dalla Camera e attende adesso il voto del Senato.

*Disegno di Legge di conversione del Decreto-Legge n.5/2023*

## **Registrazione occulta di conversazioni con i colleghi e diritto di difesa**

Nell'ambito dei rapporti di lavoro, la registrazione delle conversazioni di un dipendente con i colleghi, a loro insaputa, configura una grave violazione del diritto alla riservatezza, salvo che la registrazione sia diretta a preconstituire un mezzo di prova contro il datore di lavoro in una causa futura o imminente. In tal caso l'uso della registrazione occulta costituisce espressione del diritto di difesa. L'art. 24 del D.Lgs. 196/2003 (Codice della privacy) permette, in proposito, di prescindere dal consenso dell'interessato quando il trattamento dei dati risulti necessario per far valere o difendere un diritto, a condizione che essi siano pertinenti alla tesi difensiva e non eccedenti le sue finalità. Se rispetta queste condizioni di pertinenza e non eccedenza, la registrazione di conversazioni con i colleghi, all'insaputa dei conversanti, rientra nell'esercizio del diritto di difesa e può essere utilizzata in giudizio a conferma della natura ritorsiva del licenziamento irrogato alla lavoratrice.

*Trib. Velletri 21/02/2023, Giudice Falcione*

## **Omesso versamento dei contributi a Fondi di assistenza ed Enti bilaterali**

Il datore che omette il versamento dei contributi agli Enti bilaterali previsti dal CCNL è tenuto al pagamento di una quota aggiuntiva di retribuzione ai lavoratori. Identico principio si applica ai datori di lavoro che omettono (o versano parzialmente) i contributi al Fondo di assistenza sanitaria e al Fondo welfare anch'essi previsti dal CCNL applicato al rapporto di lavoro. Il versamento dei contributi è una misura obbligatoria e, in caso di inadempimento, il datore è tenuto nei confronti del lavoratore a versare per ciascun mese di omissione contributiva un importo aggiuntivo alla retribuzione.

*Trib. Milano 13/02/2023 n. 437*

## **Retribuzione come mezzo di sostentamento e illegittimità del licenziamento disciplinare**

Il dipendente che per ragioni connesse al suo stato di salute si sottrae ad una prestazione ordinatagli dal superiore gerarchico è responsabile di insubordinazione, ma tale comportamento inadempiente non è sufficientemente grave da giustificare l'irrogazione del provvedimento massimo espulsivo. Né il licenziamento disciplinare risulta misura legittima se, nel comunicare al superiore il proprio rifiuto alla specifica attività impartita, il lavoratore ha utilizzato un linguaggio scurrile in presenza di numerosi colleghi di lavoro. Nella verifica sulla proporzionalità della misura sanzionatoria si deve considerare che il licenziamento ha l'effetto di privare il lavoratore e la sua famiglia dei mezzi di sostentamento. A fronte di questi effetti, il licenziamento per rifiuto di adempiere ad una specifica attività, seppur espresso con linguaggio molto volgare davanti agli altri lavoratori, risulta illegittimo e comporta la reintegrazione sul posto di lavoro ed un risarcimento danni.

*Cass. (ord.) 16/02/2023 n. 4831*

## **Termine di decadenza biennale dalla cessazione dell'appalto inapplicabile ai debiti contributivi**

Il termine di decadenza biennale previsto dall'art. 29, comma 2, del Decreto Legislativo 276/2003, in forza del quale il committente è solidalmente obbligato per due anni dalla cessazione dell'appalto per i trattamenti retributivi e per i contributi previdenziali e premi assicurativi, non è applicabile all'azione di recupero dei crediti previdenziali promossa dagli enti di previdenza. L'obbligazione contributiva è distinta e autonoma dall'obbligazione retributiva e gli enti previdenziali sono unicamente soggetti al termine di prescrizione. La tesi contraria non può essere condivisa, anche perché essa potrebbe dare luogo al paradossale effetto che, mentre i crediti retributivi sono stati recuperati dal lavoratore nel termine di decadenza biennale, l'inerzia dell'ente previdenziale impedirebbe il soddisfacimento dell'obbligo contributivo sui medesimi crediti tempestivamente azionati dal lavoratore.

*Cass. 30/12/2022 n. 38151*

## Permesso per assistere familiare disabile non richiede assistenza esclusiva

L'uso dei permessi per assistere il familiare portatore di handicap grave (art. 33 L. 104/1992) non richiede che l'assistenza sia esclusiva per l'intera giornata o, quantomeno, per l'intera durata del turno di lavoro per il quale è stato preso il permesso. Affinché il ricorso al permesso sia ritenuto legittimo è sufficiente che l'assistenza al familiare sia stata effettiva e funzionale alla cura del disabile. La percentuale di ore dedicate all'assistenza del familiare disabile nell'arco della giornata di permesso costituisce un indice da valutare alla luce delle effettive modalità di prestazione delle cure secondo il caso concreto. In applicazione di questi principi è stato ritenuto illegittimo il licenziamento disposto nei confronti di un dipendente che, nelle giornate di permesso ex art. 33 della Legge 104/1992, si era dedicato in misura prevalente ad attività personali, prestando assistenza al padre disabile per un tempo compreso tra le due e le tre ore e mezza all'incirca al giorno.

*Corte d'Appello Roma 13/09/2022, Presidente Panariello*

## 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)

## 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.