

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

16 MARCH 2023 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Piani di azionariato  
sono strumento per  
fidelizzare i  
lavoratori."

### **Procedura di whistleblowing estesa alle imprese con 50 dipendenti**

Recependo la Direttiva comunitaria 2019/1937, il Consiglio dei Ministri ha approvato un decreto legislativo che estende la disciplina del whistleblowing alle imprese private che nell'ultimo anno hanno impiegato una media di almeno 50 lavoratori dipendenti (a termine o a tempo indeterminato). Fino ad oggi le regole sul whistleblowing, che impongono a società ed enti di adottare una procedura per le segnalazioni anonime dei lavoratori rispetto ad illeciti e fattispecie di reato, era

circoscritta alle società che hanno adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al decreto 231/2001. Il nuovo decreto del Consiglio dei Ministri, di cui si attende la pubblicazione, prevede anche la possibilità di effettuare segnalazioni all'ANAC nel caso in cui, tra l'altro, il lavoratore ha già fatto una segnalazione interna (ovvero nell'ambito della procedura aziendale di whistleblowing) e questa non ha avuto seguito.

*Decreto Legislativo approvato dal CDM il 09/03/2023*

### **Recupero degli esoneri contributivi per ricorso alla cassa integrazione**

Le imprese che avevano diritto all'esonero dal versamento del contributo addizionale per il ricorso alla CIGO e CIGS tra il 22 marzo e il 31 maggio 2022 possono procedere al recupero dei contributi versati. Si ricorda che il beneficio era stato introdotto dal Decreto-Legge 21/2022 (art. 11, comma 2) a favore dei datori di lavoro dei settori della siderurgia, legno, automotive, ceramica e agroindustria. L'INPS ha dato il via libera al recupero contributivo, fornendo le indicazioni per il recupero degli importi versati tramite flussi di regolarizzazione.

*INPS, Messaggio 14/03/2022 n. 1022*

## **Commenti indesiderati sull'orientamento sessuale della collega costituiscono discriminazione**

Comportamenti indesiderati per ragioni connesse all'orientamento sessuale del lavoratore sono assimilabili alla fattispecie della discriminazione. Su questo principio riposa la decisione della cassazione di riformare la sentenza che aveva escluso la giusta causa di licenziamento adottato nei confronti di un lavoratore che, alla presenza di altri lavoratori, si era rivolto ad una collega con apprezzamenti sulla propria sfera sessuale. Non è corretto ridurre alla fattispecie del contegno inurbano l'approccio verso una collega che aveva partorito due figli con frasi del seguente tenore "ma perché sei uscita incinta pure tu?", "ma perché non sei lesbica tu?". I valori presenti nella realtà sociale e l'evoluzione del costume negli ultimi decenni impongono di attribuire massimo disvalore disciplinare alla intrusione nella sfera intima e sessuale delle persone, per di più laddove espressa con tono di scherno e in presenza di terze persone.

*Cass. 09/03/2023 n. 7029*

## **Alla partita di Serie A durante il giorno di malattia irrilevante sul piano disciplinare**

È illegittimo il licenziamento del lavoratore che, durante un giorno di assenza dal lavoro per malattia, viene sorpreso alla partita di calcio di serie A. La partecipazione come spettatore alla partita non era idonea ad aggravare, secondo il giudice, la malattia o ritardare la guarigione del lavoratore. Inoltre, la partita era in orario serale, al di fuori della fascia pomeridiana di reperibilità. È, peraltro, irrilevante che l'orario della partita di calcio coincidesse con il turno di servizio serale che il lavoratore avrebbe dovuto osservare se non fosse stato in malattia. Per queste ragioni, il fatto è stato ritenuto privo di rilievo disciplinare e il lavoratore reintegrato sul posto di lavoro, con condanna del datore ad un risarcimento danni di 5 mensilità.

*Trib. Arezzo 07.03.2023 n. 64*

## **Chiarimenti Inps sulla comunicazione sindacale per gli ammortizzatori sociali**

Gli obblighi di informazione e consultazione sindacale (art. 14, D.Lgs. 148/2015) previsti per l'attivazione della domanda di ammortizzatori sociali per riduzione o sospensione dell'attività (Cigo, Fis, etc.) non devono essere interpretati in senso formale, ma il loro assolvimento va valutato sul piano sostanziale. In aderenza a questo principio, le comunicazioni alle sigle sindacali sono oggetto di valutazione anche se prodotte in fase successiva alla presentazione della domanda all'Inps ed alla stessa istruttoria. In particolare, mentre per gli ammortizzatori sociali legati ad eventi oggettivamente non evitabili la comunicazione sindacale deve essere preventiva o contestuale rispetto all'inizio della contrazione dell'attività, negli altri casi la comunicazione sindacale può essere effettuata dopo l'inizio del periodo di riduzione o sospensione.

*INPS, Messaggio 09/03/2023 n. 980*

## **Licenziamento ritorsivo e obbligo di reintegra**

Il licenziamento determinato da un intento ritorsivo del datore di lavoro rispetto all'esercizio di un diritto da parte del lavoratore è nullo e comporta la reintegrazione in servizio e un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni dal giorno del recesso datoriale a quello della ricostituzione del vincolo contrattuale. Perché il licenziamento ritorsivo produca gli effetti della nullità è, tuttavia, necessario che la ritorsione sia stata il motivo determinante ed esclusivo del licenziamento. Laddove il licenziamento sia astrattamente compatibile con un altro fatto rilevante che avrebbe potuto, di per sé, integrare la giusta causa di recesso, compete al lavoratore fornire la prova che il licenziamento è stato, in effetti, unicamente determinato dalla volontà punitiva del datore di lavoro. Se il licenziamento è ritorsivo si applica sempre il rimedio della reintegrazione, a prescindere dal numero dei dipendenti e dalla categoria di inquadramento dei lavoratori (ovvero, si estende ai dirigenti).

*Cass. 07/03/2023 n. 6838*

## **Distinzione tra delega di funzioni e delega gestoria per salute e sicurezza**

Nell'ambito dei poteri datoriali in materia di tutela della salute e prevenzione dei rischi contro gli infortuni sul lavoro, occorre attentamente distinguere tra delega di funzioni e delega gestoria. Quest'ultima consiste nel trasferimento di alcuni poteri gestori tra i datori di lavoro istituzionalmente investiti della relativa funzione (i.e. i componenti del Consiglio di amministrazione). Nelle organizzazioni complesse, la delega gestoria consente di ripartire tra uno o più datori di lavoro specifici poteri decisionali e di spesa. Viceversa, la delega di funzioni consiste nel trasferimento delle funzioni proprie del ruolo di datore di lavoro in materia di sicurezza a soggetti delegati che sono privi dei relativi poteri a titolo originario. In altri termini, solo i datori di lavoro possono trasferire le funzioni ad altri soggetti competenti in seno alla compagine aziendale, laddove la delega gestoria si risolve, invece, in una ripartizione di poteri decisionali e di spesa tra i datori di lavoro.

*Cass. penale 27/02/2023 n. 8476*

## **Escluso ricorso amministrativo contro il tirocinio fraudolento**

Se viene contestato un tirocinio fraudolento l'impresa non può esercitare il ricorso amministrativo (ex art. 17, D.Lgs. 124/2004) al Comitato per i rapporti di lavoro. La condotta fraudolenta del datore di lavoro per essersi avvalso di un tirocinante per sostituire un lavoratore dipendente in violazione delle norme introdotte dalla Legge di Bilancio per il 2022 (art. 1, commi da 721 a 726, Legge 234/2021) soggiace alla pena dell'ammenda di € 50 per ogni giorno di utilizzo in relazione a ciascun tirocinante.

Trattandosi di sanzione penale (pecuniaria) per la quale è prevista la prescrizione obbligatoria (art. 20 D.Lgs. 758/1994), il reato si estingue in via amministrativa se il datore ottempera e paga la sanzione. In tale contesto, l'impresa non può agire in via amministrativa con ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro, in quanto si ritiene di dover evitare sovrapposizioni di giudicato con l'autorità penale. La diversa qualificazione del rapporto (nello specifico, la natura subordinata che esclude il tirocinio) è già sanzionata da una norma penale e questa previsione esclude il ricorso amministrativo.

*Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota 08/03/2023 n. 453*

## **Licenziamento comunicato al centro per l'impiego e non al lavoratore è nullo**

La comunicazione del licenziamento al centro per l'impiego, senza renderne edotto il lavoratore che era sospeso in Cassa Integrazione, equivale ad un licenziamento orale. La validità del licenziamento presuppone che esso sia intimato per iscritto e la mera comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro alle autorità competenti non può essere accostato ad un atto scritto di licenziamento, posto che il lavoratore non è stato destinatario della predetta comunicazione. Il licenziamento, in tal caso, è nullo e il lavoratore ha diritto alla tutela reale piena, che si sostanzia nella reintegrazione sul posto di lavoro e nel versamento di tutte le retribuzioni (inclusi i versamenti contributivi) dalla data dell'interruzione del rapporto a quella di ricostituzione del vincolo contrattuale.

*Trib. Castrovillari 16/01/2023 n. 781*

## 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.