AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

30 MARCH 2023 • ARTICLE

WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Gli accordi aziendali sono utili per gestire il cambio di mansioni."

Licenziamento del dirigente per riorganizzazione e assenza per malattia

100TH EDITION

È ingiustificato il licenziamento del dirigente motivato con una riorganizzazione aziendale determinata dalla ripartizione dei compiti cui la società aveva dato impulso per gestire la prolungata assenza per malattia del dirigente stesso. La ripartizione dei compiti era una misura transitoria determinata dall'esigenza di sostituire il dirigente assente per malattia e la mera decisione di rendere tale ripartizione permanente non può integrare gli estremi di una riorganizzazione aziendale idonea a giustificare il licenziamento del dirigente. La decisione di estromettere il dirigente appare, in tal caso, strettamente connessa alla prolungata assenza per malattia e non risulta pertanto giustificata da una condizione di oggettiva riorganizzazione che prescinda dallo stato personale del dirigente. Su questi presupposti è stata dichiarata la invalidità del licenziamento e riconosciuta al dirigente la tutela risarcitoria prevista dal contratto collettivo applicato al rapporto.

Trib. Rovereto 07/03/2023, Giudice Cuccaro

Determinate per il 2023 le retribuzioni convenzionali ai fini contributivi per i lavoratori all'estero

Per i lavoratori italiani, e non, con regolare titolo di soggiorno e rapporto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario non legato all'Italia da accordi di sicurezza sociale, il calcolo dei contributi deve essere fatto sulla base di retribuzioni convenzionali definite dall'INPS. La retribuzione convenzionale applicabile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente. Nel caso in cui al lavoratore venga riconosciuta una retribuzione variabile e questa non sia inclusa nel suddetto calcolo a inizio anno, la fascia retributiva applicabile dovrà essere rideterminata, aggiungendo al trattamento retributivo previsto dal CCNL l'importo erogato a titolo di retribuzione variabile. Sulla scorta di questi parametri, l'Inps ha definito le retribuzioni convenzionali 2023 ai fini contributivi per i lavoratori all'estero.

INPS Circolare 23/03/2023 n. 33

Aumentato il tasso di interesse sulla rateazione dei debiti contributivi

Il tasso di interesse applicato in caso di rateazione dei debiti contributivi e delle sanzioni civili subisce un incremento. A fronte dell'aumento di 50 punti del tasso di interesse (sulle operazioni di rifinanziamento) disposto dalla Banca Centrale Europea, che ha fatto crescere il tasso di interesse medesimo alla percentuale del 3,50 per cento, l'interesse di dilazione per il pagamento rateale dei debiti contributivi e delle sanzioni civili è salito alla percentuale del 9,50. Il nuovo tasso di interesse per la dilazione del pagamento dei debiti si applica alle richieste di rateazione presentate dal 22 febbraio 2023. È stata, quindi, aumentata al 9,00 per cento la sanzione dovuta per il mancato o ritardato pagamento di premi e contributi.

INPS, Circolare 20/03/2023 n. 31

Tempestività dell'azione disciplinare

Il concetto di immediatezza della contestazione disciplinare, per cui il datore di lavoro deve promuovere l'azione disciplinare a ridosso dal compimento dei fatti inadempienti e delle condotte manchevoli del lavoratore, va inteso in senso relativo. Per verificare se il concetto di immediatezza è stato applicato correttamente non si può prescindere dal caso concreto, valutando se gli accertamenti cui è tenuto il datore di lavoro hanno una particolare complessità o se l'organizzazione aziendale è più articolata. Peraltro, non può pretendersi un controllo costante dei lavoratori da parte del datore di lavoro. Ne deriva che il riferimento temporale per la verifica della tempestività dell'azione disciplinare non può essere il momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione del dipendente se lo avesse monitorato costantemente, ma il momento effettivo in cui ne ha acquisito piena conoscenza.

Cass. (ord.) 15/03/2023 n. 7467

Lavoro accessorio degli <<stewards>> anche per il calcio professionistico femminile

Anche nel campionato di Serie A femminile può essere usato lo strumento del lavoro occasionale (art. 54-bis del Decreto-Legge 50/2017) per le attività di accoglienza degli spettatori e i servizi ausiliari di controllo del biglietto di accesso alla partita. Le società sportive iscritte al campionato di calco della massima serie femminile sono entrate nello sport professionistico dal 1° luglio 2022 e da tale data si applicano, dunque, le stesse regole per disciplinare il ricorso agli <<stewards>> nel calcio professionistico maschile. Lo riconosce esplicitamente l'INPS, per il quale il ricorso allo strumento del lavoro occasionale si giustifica anche nel calcio professionistico femminile per lo svolgimento dei servizi finalizzati al controllo del titolo di accesso all'impianto sportivo, dell'instradamento degli spettatori verso il posto a sedere e al rispetto delle norme di sicurezza sul comportamento corretto degli spettatori.

INPS Messaggio 21/03/2023 n. 1104

Non genuino l'appalto se un *software* dell'appaltante dirige il personale dell'appaltatore

Se le direttive ai lavoratori della ditta appaltatrice sulle attività da svolgere intervengono tramite l'*hardware* e il *software* di un sistema informatico nella disponibilità dell'appaltante, sussiste un difetto di organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto. Non ha nessuna rilevanza che l'appaltatore si occupi della formazione delle squadre, della sorveglianza sanitaria, della fornitura dei DPI e della gestione amministrativa del rapporto di lavoro. È dirimente che le direttive ai lavoratori sono rese tramite il sistema informatico della committente e ad essa devono essere, in tal caso, direttamente ricondotti i rapporti di lavoro dei lavoratori dell'impresa appaltatrice.

Trib. Padova, 03/03/2023, Giudice Dallacasa

Valido il patto di prova che indica il ruolo e non le specifiche mansioni

Se il ruolo per il quale interviene l'assunzione ha natura intellettuale e, inoltre, se il ruolo aziendale è stato ricoperto dal dipendente in precedenti esperienze professionali, il patto di prova non deve contenere il dettaglio delle mansioni per le quali viene stipulato il rapporto di lavoro. Applicando questi principi, è stato ritenuto valido il patto di prova apposto ad un contratto di assunzione come <<Responsabile amministrazione del personale>>, perché in tal caso è il dipendente che, al fine di raggiungere gli obiettivi propri del nuovo incarico, deve individuare le strategie e le risorse necessarie. Il Giudice del lavoro del Tribunale di Treviso censura la tesi che richiede una specifica elencazione delle mansioni che costituiranno oggetto del periodo di prova, ritenendo che, se il dipendente ha già ricoperto lo specifico ruolo in pregressi rapporti di lavoro, il patto di prova è regolare anche se si limita ad indicare l'incarico per il quale interviene l'assunzione.

Trib. Treviso, 16/02/2023, Giudice Poirè

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.

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.