

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

13 APRIL 2023 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Il remote working è
leva strategica per
gestire il lavoro
dall'estero."

Antisindacale non avvisare le OO.SS. sul sistema digitale automatizzato di gestione del rapporto

Le imprese che utilizzano sistemi digitali automatizzati per gestire i rapporti di lavoro sono tenute ad inviare apposita informativa scritta alle organizzazioni sindacali. È, pertanto, antisindacale la condotta dell'impresa che utilizzi una piattaforma digitale per gestire l'assegnazione delle consegne a domicilio senza previamente rendere comunicazione scritta alle organizzazioni sindacali in merito al funzionamento del

sistema decisionale e di monitoraggio automatizzato. L'adempimento è imposto dalle previsioni introdotte con il D.Lgs. 104/2022 (cd. Decreto Trasparenza), per le quali i datori di lavoro che fanno ricorso a sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati devono informare i lavoratori e la RSA/RSU sugli aspetti del rapporto di lavoro che sono gestiti attraverso il sistema automatizzato e, tra l'altro, sulle finalità ed il funzionamento del sistema, sulle forme di controllo e sulle metriche utilizzate per misurare il livello di accuratezza e cybersicurezza dei predetti sistemi.

Trib. Palermo (ord.), Giudice Bruno, 03/04/2023

Licenziamento per scarso rendimento e dovere di diligenza

Il licenziamento per scarso rendimento ricade nella fattispecie del recesso per giustificato motivo soggettivo ed ha, quindi, natura disciplinare, in quanto presuppone che i risultati molto negativi prodotti dal dipendente siano riconducibili alla violazione dei doveri contrattuali, tra cui quello di svolgere con diligenza la prestazione. Dati questi presupposti, deve ritenersi legittimo il licenziamento per scarso rendimento del lavoratore i cui dati di produzione sono stati sensibilmente inferiori ai risultati dei colleghi addetti alle stesse mansioni, a fronte della dimostrazione da parte datoriale che tale esito negativo è dipeso dall'inadempimento del dipendente agli obblighi contrattuali, incluso un comportamento gravemente negligente.

Cass. (ord.) 06/04/2023 n. 9453

Enti regionali accreditati alla formazione tramite Fondo Nuove Competenze

La formazione finanziata attraverso il Fondo Nuove Competenze può essere erogata, tra gli altri, dagli Enti formatori inseriti in apposito elenco delle Regioni. L'ANPAL ha stabilito che, in attesa che le Regioni procedano alla definizione degli elenchi regionali degli Enti formatori titolati, i datori di lavoro che hanno stipulato l'accordo aziendale e presentato il progetto formativo per accedere al finanziamento della formazione tramite Fondo Nuove Competenze potranno avvalersi di altri soggetti regionali accreditati. Resta ovviamente salva la facoltà dei datori di lavoro di utilizzare gli Enti (già) titolati a livello nazionale.

ANPAL, Nota integrativa 05/04/2023

Cessione d'azienda invalida e obblighi contributivi a carico del cedente

Se la cessione del ramo d'azienda è dichiarata invalida, l'Inps ha titolo per rivendicare dall'impresa cedente il versamento dei contributi anche rispetto al periodo di lavoro reso dai dipendenti presso l'impresa cessionaria. Tale obbligo contributivo permane anche nel caso in cui l'impresa cessionaria abbia regolarmente versato i contributi rispetto alla prestazione dei dipendenti per il periodo effettivamente lavorato. La dichiarazione di invalidità del trasferimento aziendale comporta, infatti, la ricostituzione *ex tunc* dei rapporti di lavoro nei confronti dell'impresa cedente e questa condizione determina a carico di quest'ultima il permanere di ogni obbligazione retributiva e contributiva, come se la cessione del ramo d'azienda non fosse mai intervenuta.

Cass. (ord.) 31/03/2023 n. 9143

Uso irregolare della carta fedeltà è giusta causa di licenziamento della cassiera

È legittimo il licenziamento della cassiera di un supermercato per avere utilizzato la propria carta fedeltà a fronte di acquisti effettuati da avventori sprovvisti della predetta carta. Il comportamento della cassiera che per 53 volte nell'arco di 21 giorni ha associato la propria carta fedeltà agli acquisti dei clienti del supermercato costituisce violazione del <<minimo etico>> ordinariamente esigibile e si pone in insanabile contrasto con i principi di correttezza e buona fede che governano il rapporto di lavoro. La mansione di cassiera presuppone, del resto, un intenso vincolo fiduciario e l'inosservanza del regolamento interno, che vieta agli operatori di cassa di utilizzare la propria carta fedeltà per gli acquisti degli avventori, è una violazione del generale dovere di fedeltà e pone in dubbio la futura correttezza dell'adempimento.

Trib. Foggia, Giudice Ricucci, 30/03/2023

Anche con rinuncia all'indennità di preavviso dovuti i contributi Inps

La rinuncia delle parti all'indennità sostitutiva del preavviso espressa all'interno di un verbale di conciliazione nel quale le parti mutano il titolo del recesso in una risoluzione consensuale è inopponibile nei confronti dell'INPS. I contributi previdenziali relativi al periodo di preavviso sono, comunque, dovuti all'ente di previdenza, anche se le parti hanno rinunciato all'indennità economica sostitutiva del mancato preavviso. Le rinunce espresse nel verbale di conciliazione hanno effetto unicamente tra le parti del rapporto di lavoro, ma non sono idonee a vincolare l'INPS. Il credito contributivo è sorto a seguito dell'intimato recesso datoriale e la rinuncia successivamente espressa dalle parti all'indennità di preavviso non fa venir meno l'obbligazione contributiva, trattandosi di un credito dell'INPS indisponibile alle parti.

Cass. (ord.) 29/03/2023 n. 8913

Denuncia calunniosa all'autorità giudiziaria è giusta causa di licenziamento

La denuncia calunniosa nei confronti di colleghi di lavoro e superiori gerarchici costituisce condotta ingiuriosa e lesiva della dignità e dell'onore altrui. È irrilevante che la denuncia sia stata sporta all'autorità giudiziaria e non indirizzata direttamente ai colleghi, perché il dato dirimente è che le frasi calunniose e le accuse senza fondamento abbiano riverberato effetti nell'ambiente lavorativo. È, pertanto, legittimo il licenziamento per giusta causa della dipendente che sporge una denuncia infondata all'autorità giudiziaria nei confronti dei colleghi e dei superiori, se emerge che le circostanze non sono veritiere e, anzi, calunniose e se, inoltre, esse hanno avuto l'effetto di poter incidere sull'onore e sulla dignità delle persone denunciate nel contesto lavorativo.

Cass. (ord.) 13/03/2023 n. 7225

Si può riprendere l'attività col decreto di archiviazione del provvedimento di sospensione

L'INL ha chiarito che il datore di lavoro, destinatario di un provvedimento di sospensione per violazioni in materia di salute e sicurezza, può riprendere l'attività se il Giudice Penale emette il decreto di archiviazione per adempimento alle prescrizioni fornite dall'organo di vigilanza. In tal caso, la ripresa dell'attività è legittima e non costituisce reato, anche se il provvedimento di sospensione non è stato (ancora) revocato. Tuttavia, anche in presenza del decreto di archiviazione, il datore di lavoro è tenuto a versare le somme aggiuntive previste dal T.U. sulla sicurezza sul lavoro per l'ottenimento della revoca. Inoltre, se il decreto di archiviazione interviene dopo che il provvedimento è stato revocato per avere il datore, nel frattempo, versato il 20% degli importi aggiuntivi previsti dal T.U. sulla sicurezza, non viene meno l'obbligo di versare la somma residua, con la maggiorazione del 5%.

INL, Nota 06/04/2023 n. 642

Istruzioni sullo sgravio contributivo per contratto di solidarietà 2021

È previsto uno sgravio contributivo per i datori di lavoro che, nel 2021, hanno sottoscritto un contratto di solidarietà entro il 30 novembre, nonché per i datori di lavoro che avevano un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre del 2020, a condizione che i relativi periodi di CIGS si siano conclusi entro il 30 giugno 2022. La riduzione si applica ai contributi dovuti per i lavoratori con riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%. La misura dello sgravio è pari al 35% delle somme dovute per la durata del contratto di solidarietà e, comunque, per un massimo di 24 mesi. L'INPS ha fornito un elenco delle tipologie di contributi alle quali lo sgravio non è applicabile (tra i quali, quelli al Fondo di solidarietà del trasporto aereo e quelli al Fondo TFR dell'INPS). Infine, si precisa che le operazioni di conguaglio Uniemens dovranno essere effettuate entro il 16 luglio 2023.

INPS, Circolare 05/04/2023 n. 40

Modalità di fruizione dei permessi e dei congedi per l'assistenza disabili

L'INPS ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alle novità in materia di permessi e congedi per l'assistenza disabili introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022 (cd. Decreto Equilibrio). In particolare, la circolare precisa che i permessi e i congedi per l'assistenza ai soggetti riconosciuti disabili in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992 non potranno essere fruiti durante il prolungamento del congedo parentale né in presenza di una richiesta di ore di riposo giornaliero alternative al prolungamento e le relative richieste saranno sospese e riattivate d'ufficio per i periodi successivi. D'altra parte, per i mesi in cui uno o entrambi i genitori siano stati autorizzati a fruire del prolungamento del congedo parentale oppure di ore di riposo giornaliero a esso alternative, l'INPS rigetterà eventuali domande di permesso mensili per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave.

INPS, Circolare 04/04/2023 n. 39

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.