

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

27 APRIL 2023 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"La procedura di whistleblowing aiuta le imprese a prevenire gli illeciti sul posto di lavoro."

Legittimo il licenziamento per rifiuto delle ore di straordinario

È legittimo il licenziamento del lavoratore che si è rifiutato per una settimana di svolgere le ore di lavoro straordinario impartite dal datore di lavoro. La richiesta al lavoratore di svolgere ore di lavoro straordinario è espressione del potere direttivo e, se le ore aggiuntive all'orario di lavoro normale si collocano nella fascia cd. "esente" prevista dal CCNL, il lavoratore non può rifiutarsi. Se lo straordinario non supera le due ore al giorno e le otto ore alla settimana, il datore può legittimamente imporre le ore di lavoro aggiuntive con un preavviso di 24 ore. Il preavviso risulta soddisfatto

se all'interno dello stabilimento è affisso un cartello che riporta le ore di straordinario assegnate ai lavoratori. Il lavoratore che, a fronte dell'affissione del cartello, si rifiuta per tutta una settimana di seguire il turno che prevede le ore di straordinario nella misura massima di 2 ore giornaliere e 8 settimanali è valido.

Cass. 20/04/2023 n. 10623

Contratto di espansione con assunzioni incentivate

Il datore di lavoro che in forza di un contratto di espansione si è vincolato ad effettuare un dato numero di assunzioni può usufruire, in relazione alle predette assunzioni, degli incentivi all'occupazione. Il dubbio è stato chiarito dall'Inps in relazione alla previsione di legge (art. 31 D.Lgs. 150/2015) per cui gli incentivi all'assunzione non spettano se essa costituisce adempimento di un obbligo preesistente, che discenda da norme di legge o della contrattazione collettiva. Le assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare con il contratto di espansione (accordo collettivo che consente il <<ricambio generazionale>> anticipando l'uscita dei lavoratori prossimi a pensione) non ricadono nella fattispecie dell'<<obbligo preesistente>>. L'obbligo di assumere una quota di lavoratori in forza del contratto di assunzione ha la funzione di facilitare il ricambio generazionale in azienda e questa finalità porta ad escludere che tale vincolo possa essere equiparato ad un obbligo legale. Il datore di lavoro aderisce, del resto, volontariamente al contratto di espansione e l'impegno ad assumere lavoratori a fronte dell'uscita anticipata di quelli più anziani ha una funzione espansiva. In tale contesto, è perfettamente legittimo che le assunzioni intervengano con beneficio degli incentivi all'occupazione.

INPS, Messaggio 18/04/2023 n. 1450

Discriminazione indiretta di genere rilevata con dati statistici

Ogni volta che un atto, una prassi o una disposizione determina oggettivamente una disparità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e femminile si ha discriminazione indiretta fondata sull'appartenenza di genere. Facendo applicazione di questo principio la Cassazione ha previsto delle linee guida per l'accertamento di una discriminazione indiretta, osservando che i dati statistici rilevati rispetto ad una specifica misura aziendale debbano essere analizzati ricomprendendo tutti i lavoratori coinvolti da tale misura. Sarà, quindi, necessario verificare quanti lavoratori di sesso maschile e quanti di sesso femminile siano colpiti negativamente dall'applicazione della misura aziendale. Se all'esito della verifica emerge che l'effetto negativo della misura aziendale ha colpito in gran maggioranza la popolazione femminile, si deve concludere per l'esistenza di una discriminazione indiretta fondata sull'appartenenza di genere.

Cass. 18/04/2023 n. 10328

Se il contratto di agenzia cessa a seguito di fallimento competono le indennità di fine rapporto

Il rapporto di agenzia sciolto a seguito dell'intervenuto fallimento della casa mandante dà diritto al pagamento delle indennità di preavviso e suppletiva di clientela a favore dell'agente. A questa conclusione si perviene sulla scorta del principio per cui anche rispetto agli agenti, a seguito di intervenuto fallimento della casa mandante, si applica l'art. 72 della Legge Fallimentare, a norma del quale l'esecuzione del rapporto rimane sospesa fino a quando il curatore, previa autorizzazione del comitato dei creditori, dichiara di subentrare nel contratto in luogo dell'impresa fallita oppure di sciogliersi dal medesimo contratto. Se il curatore opta per l'interruzione del rapporto di agenzia, agli agenti si applicano le regole previste in caso di recesso dal contratto di agenzia per iniziativa della casa mandante. Competono, dunque, le indennità di fine rapporto di cui all'Accordo economico collettivo del settore Commercio (lo stesso principio vale per l'Aec del settore Industria) se l'interruzione del rapporto di agenzia avviene a seguito di fallimento della casa mandante. È un principio importante, che sovrverte un indirizzo contrario della giurisprudenza.

Cass. 14/04/2023 n. 10046

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il rimborso del finanziamento ai Fondi interprofessionali

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Ministeriale 14/03/2023 per il rimborso ai Fondi interprofessionali per la formazione continua dell'importo annuo (120 milioni) destinato al finanziamento di percorsi di incremento della professionalità a favore dei lavoratori beneficiari di CIGO e CIGS. I percorsi di formazione devono essere collegati al programma di cassa integrazione e valorizzare le competenze possedute dai lavoratori. Sono previste modalità di personalizzazione degli apprendimenti attraverso una valutazione di ingresso all'attività formativa e l'obiettivo è di sottoporre i lavoratori a percorsi formativi pratici e non teorici, strutturati per accrescerne la capacità operativa ("cose da saper fare"). A seguito del completamento del percorso formativo il Fondo interprofessionale rilascia una attestazione di trasparenza per validare e certificare i risultati di apprendimento conseguiti dai lavoratori.

Decreto Min. Lavoro 14/03/2023, pubblicato in G.U. 21/04/2023 n. 94

Notifica degli illeciti amministrativi solo tramite PEC

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti sulla Riforma Cartabia del processo civile e penale. È di estremo interesse la precisazione dell'INL secondo cui la notifica degli illeciti amministrativi nei confronti dei destinatari tenuti ad avere un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) potrà avvenire esclusivamente attraverso questa modalità. Per effetto della Riforma (segnatamente, art. 3, comma 11, D.Lgs. 149/2022) vige l'obbligo di notifica al domicilio digitale del destinatario risultante dai pubblici elenchi, qualora il soggetto cui la notifica di illecito amministrativo è diretta sia obbligato ad avere un indirizzo PEC. Si precisa che la notifica tramite PEC può essere effettuata senza limiti di orario e si intende perfezionata per il soggetto mittente nel momento in cui viene generata dal sistema la ricevuta di avvenuta accettazione. Per il destinatario della notifica tramite PEC, invece, la notifica risulta perfezionata quando viene generata la ricevuta di avvenuta consegna.

INL, Nota 14/04/2023 n. 2563

Nullità dell'accordo di prossimità derogatorio dei limiti al lavoro temporaneo

È nullo l'accordo aziendale di prossimità (ai sensi dell'art. 8 Legge 148/2011) che consente il ricorso alla somministrazione di lavoro a termine senza necessità di prevedere le causali e senza limiti temporali, in quanto esso risulta totalmente derogatorio ai limiti e alle condizioni posti dal precetto normativo. La nullità dell'accordo di prossimità travolge, in questo caso, la reiterazione per 34 mesi ininterrotti della somministrazione di lavoro disposta a favore di una impresa utilizzatrice, ponendosi in contrasto con il requisito di temporaneità che contraddistingue la somministrazione di lavoro. Una durata di 34 mesi è più lunga di quanto possa essere ragionevolmente qualificato come temporaneo alla luce della normativa nazionale (artt. 19 e 34 D.Lgs. 81/2015) e comunitaria (Direttive UE 2008/104) e costituisce un abuso della fattispecie contrattuale della somministrazione di lavoro perché compromette l'equilibrio tra l'esigenza di flessibilità datoriale e di protezione dei lavoratori.

Trib. Teramo 08/02/2023 n. 71

Datore risarcisce i danni al dipendente per le vessazioni dei colleghi

Anche se manca la dimostrazione dell'intento persecutorio, le azioni vessatorie che, per un tempo prolungato, sono state poste in essere da un gruppo di lavoratori verso un altro dipendente comportano il risarcimento del danno biologico da parte del datore di lavoro. La perpetrazione di condotte illegittime da parte dei colleghi verso un dipendente impone al datore di lavoro, in ossequio all'obbligo di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori ex art. 2087 codice civile, di prevenire il compimento di azioni ostili sul posto di lavoro e di attivarsi per la loro rimozione. La responsabilità datoriale emerge sia per non aver garantito un ambiente di lavoro al riparo dalle condotte vessatorie dei colleghi, sia per non aver posto rimedio alle predette condotte dopo esserne venuto a conoscenza. Al risarcimento del danno biologico e del danno morale si affianca il rimborso delle spese mediche che il lavoratore ha sostenuto per curare il disturbo depressivo.

Trib. Bari 17/01/2023 n. 97

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.