

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

11 MAY 2023 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Con sistemi decisionali automatizzati vanno rese informazioni aggiuntive ai lavoratori."

Scattano le dimissioni con più di cinque giorni di assenza ingiustificata

L'assenza ingiustificata protratta oltre il termine massimo previsto dal contratto collettivo ovvero, in assenza di una previsione del contratto collettivo, l'assenza ingiustificata superiore a cinque giorni producono l'effetto della risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore. Si elimina, in questo modo, la necessità del datore di avviare la procedura disciplinare per il licenziamento per giusta causa. La norma è contenuta nel disegno di legge esaminato dal Governo Italiano il 1° maggio 2023 insieme all'approvazione del cd. Decreto Lavoro. Il disegno di legge contiene, tra l'altro, una norma che stabilisce come misurare la più ridotta durata del

periodo di prova per i contratti a termine rispetto al contratto a tempo indeterminato. È previsto, in particolare, che la durata minima del periodo di prova per i contratti a termine non possa essere inferiore a due giorni e che la durata più ampia si calcola in ragione di un giorno di effettivo di lavoro ogni 15 giorni di calendario.

Consiglio dei Ministri, Disegno di Legge 01/05/2023

Licenziamento illegittimo se la condotta inadempiente era aziendalemente tollerata

Per valutare la proporzionalità del licenziamento disciplinare rispetto agli addebiti contestati occorre fare riferimento a molteplici elementi, tra cui la lesione degli obblighi di diligenza e fedeltà costituiscono elementi essenziali, ma non gli unici. La valutazione di proporzionalità deve ricomprendere il <<disvalore ambientale>> che la condotta inadempiente del lavoratore produce nel contesto aziendale. A tal fine, occorre valutare la posizione gerarchica rivestita dal lavoratore nella compagine aziendale e l'impatto che i suoi comportamenti hanno avuto, o potrebbero avere, sui colleghi di lavoro. In applicazione di questi principi, è stato ritenuto illegittimo il licenziamento del funzionario di banca per accesso abusivo al sistema informatico, in quanto tale comportamento costituiva una prassi tollerata e non aveva, quindi, avuto un impatto rilevante sugli altri dipendenti.

Cass. (ord.) 17/04/2023 n. 10124

Sentenza penale di assoluzione non inficia la validità del licenziamento disciplinare

Anche se il giudizio penale si conclude con sentenza di assoluzione, il licenziamento per giusta causa irrogato dal datore che non vi ha preso parte resta valido. L'assoluzione del dipendente dalle accuse di furto scaturite dai medesimi fatti posti alla base del licenziamento per giusta causa non produce effetti nel giudizio civile nei confronti del datore di lavoro, se quest'ultimo non ha partecipato al giudizio penale. Anche dopo che la sentenza di assoluzione è passata in giudicato, il Giudice del lavoro rimane libero di accertare autonomamente i fatti contestati che sono già stati oggetto del giudizio penale. Di conseguenza, il licenziamento per giusta causa può essere dichiarato legittimo nel giudizio civile anche se il lavoratore è stato assolto all'esito del giudizio penale.

Cass. (ord.) 06/04/2023 n. 9454

Servizio "Info Cig" in partenza su tutto il territorio nazionale

Per imprese e lavoratori sarà disponibile dal 22 maggio 2023 su tutto il territorio nazionale il servizio live chat "Info Cig" gestito dall'INPS. Il servizio consente alle imprese di ricevere informazioni sul ricorso ai trattamenti di integrazione salariale per riduzione o sospensione dell'attività, nonché di restare aggiornati sullo stato di avanzamento delle istanze. Ai lavoratori il servizio consente di conoscere le condizioni del trattamento economico e previdenziale connessi alla riduzione dell'orario di lavoro o alla sospensione a zero ore. Il servizio sarà attivo da lunedì a venerdì dalle 15h alle 18h e vi si accede attraverso apposito link "Info Cig". Il servizio consente di dialogare "live" con un consulente dell'INPS, ricevere le informazioni e risolvere dubbi sia su requisiti e modalità di presentazione delle istanze, sia sullo stato di lavorazione delle pratiche.

INPS, Messaggio 03/05/2023 n. 1605

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto ministeriale per la formazione nell'autotrasporto

Il termine perentorio per richiedere i contributi per la formazione professionale nel settore dell'autotrasporto scade il 16/05/2023. Le attività formative oggetto del contributo devono essere finalizzate all'acquisizione o accrescimento delle competenze nella gestione dell'impresa, in nuove tecnologie, sviluppo della competitività e innalzamento del livello di sicurezza stradale e sicurezza sul lavoro. Il contributo presuppone uno specifico piano formativo aziendale o interaziendale. Le attività formative per le quali è applicato il contributo devono svolgersi tra il 15 giugno e il 30 novembre 2023. Non è ricompresa nella formazione finanziata tramite il contributo quella diretta all'acquisizione dei titoli richiesti per svolgere la mansione di autotrasportatore.

Decreto Ministero Infrastrutture e Trasporti 28/03/2023, pubblicato in G.U. 05/05/2023 n. 104

Rideterminati gli interessi per rateazione e differimento dei contributi

È stata comunicata la nuova misura degli interessi di rateazione e differimento dei versamenti contributivi a seguito dell'innalzamento del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento disposto dalla Banca Centrale Europea. In dettaglio, è fissato al 9,75% annuo l'interesse di dilazione per il versamento rateale dei debiti contributivi e delle sanzioni civili (si applica alle rateazioni presentate dal 10/05/2023). Stessa percentuale (9,75%) si applica agli interessi dovuti in caso di autorizzazione al differimento del termine di pagamento dei contributi (sempre dal 10/05/2023). Rispetto alle sanzioni civili, tra le misure sulla definizione degli interessi si segnalano: (i) per omissione contributiva (caso di mancato o ritardato pagamento) gli interessi passano al 9,25% su base annua; (ii) per evasione contributiva (caso di registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non veritiere) la misura è fissata al 9,25% su base annua.

INPS, Circolare 08/05/2023 n. 44

Comunicare le procedure per accedere alla pensione anticipata <<Opzione donna>>

L'INPS ha comunicato le procedure per gestire le domande di accesso alla pensione anticipata <<Opzione donna>> (art. 16, comma 1-bis, D.L. 4/2019). In particolare, sono state comunicate le indicazioni operative per ricevere la liquidazione di questa particolare forma di pensione anticipata riservata alle lavoratrici. <<Opzione donna>> non potrà avere decorrenza anteriore al 1° febbraio 2023 per lavoratrici dipendenti e autonome la cui pensione è a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (AGO) o di forme ad essa sostitutive, mentre per le (sole) lavoratrici dipendenti la cui pensione è a carico delle forme esclusive dell'AGO <<Opzione donna>> decorre dal 2 gennaio 2023.

INPS, Messaggio 04/05/2023 n. 1611

Gestione delle attività tramite software della committente e appalto illecito

Si configura una intermediazione illecita di manodopera nel caso in cui le prestazioni dei soci lavoratori delle cooperative appaltatrici siano organizzate sulla base di un hardware e software di proprietà della società committente. L'attività del carrellista che utilizza un muletto dotato di tablet, sul quale legge il luogo in cui deve recarsi per prelevare i pallet e, quindi, sempre sul tablet individua la porta di uscita del magazzino dove trasportare i pallet precedentemente prelevati risulta interamente organizzata tramite il predetto hardware e software. Considerando che il tablet e i software in dotazione ai carrellisti sono di proprietà della committente, si deve concludere che la prestazione lavorativa sia diretta e controllata mediante un sistema informatizzato dalla medesima committente. In questo contesto le cooperative appaltatrici sono il mero schermo formale attraverso il quale si sono sviluppati rapporti di lavoro riconducibili sul piano sostanziale e operativo esclusivamente in capo alla committente.

Trib. Padova 03/03/2023 n. 126

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.

WATSON FARLEY & WILLIAMS

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.