

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

1 JUNE 2023 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Un recente indirizzo afferma che il trasferimento collettivo dei dipendenti comporta l'applicazione della procedura ex Legge 223/1991 sugli esuberanti."

### **Installazione di telecamere senza autorizzazione viola le norme privacy**

L'installazione di telecamere all'interno dei negozi di vendita al pubblico presuppone sempre la sottoscrizione di un accordo sindacale o, in difetto, l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, così come previsto dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori. Non è sufficiente che i lavoratori siano informati della presenza delle telecamere mediante l'affissione di un comunicato in spazi adiacenti, né è sufficiente che l'installazione sia avvenuta per prevenire la commissione di furti della merce aziendale. La normativa sul trattamento dei dati personali (art. 114 Codice privacy e 88 Regolamento UE 679/2016) presuppone che, ogni volta che il datore intenda installare sistemi di video sorveglianza, sia necessario adempiere agli obblighi preliminari previsti dall'art. 4 Statuto dei lavoratori. In difetto, il trasgressore è soggetto ad una sanzione amministrativa pecuniaria per trattamento illecito di dati

personali ed è irrilevante che il posizionamento delle telecamere consenta la ripresa di una zona di passaggio e non dell'attività lavorativa.

*Garante della Privacy, Newsletter 26/05/2023*

### **Mail collettiva con offese verso una collega è diffamazione**

L'invio di una mail di contenuto offensivo verso una collega ad una pluralità di altri destinatari integra gli estremi del reato di diffamazione e non è, invece, riducibile ad una mera ingiuria. È irrilevante che tra i destinatari della mail fosse inclusa la collega nei cui riguardi erano state rivolte le affermazioni offensive, perché il messaggio non perviene nella casella di posta elettronica dei destinatari contestualmente. Diverso sarebbe stato se le frasi offensive fossero state profferite nel corso di una video conferenza, perché in tal caso la persona offesa, l'aggressore e gli altri destinatari sarebbero stati presenti nello stesso momento e tale circostanza avrebbe ricondotto la condotta illecita dell'aggressore alla fattispecie dell'ingiuria. Non ricorre questa condizione se le offese sono veicolate tramite posta elettronica e in tal caso il dipendente aggressore è responsabile di diffamazione.

*Cass, sez. penale, 24/05/2023 n. 22631*

## **Giusta causa di licenziamento in caso di condanna per violenza sessuale in discoteca**

È legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente condannato per violenza sessuale contro una minorenne in discoteca. È irrilevante che la violenza sessuale sia stata commessa circa 10 anni prima, perché la gravità della condotta del lavoratore non è suscettibile di attenuazione per effetto del tempo trascorso, che costituisce in tal caso un elemento irrilevante. Peraltro, non sussiste un tema di tardività della contestazione, in quanto la tempestività dell'azione disciplinare va valutata rispetto al momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza della sentenza penale di condanna. Secondo uno standard socialmente condiviso, la violenza sessuale contro i minori è una condotta che, per quanto estranea al rapporto di lavoro, lede irreparabilmente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro.

*Cass. (ord.) 23/05/2023 n. 14114*

## **Chiarimenti INPS sulla riduzione del cuneo contributivo applicato alla 13ma mensilità**

Con il Decreto-Legge 48/2023 (Decreto Lavoro) è stata prevista un incremento della riduzione del cuneo contributivo per 6 mesi (luglio-dicembre 2023) a favore dei lavoratori con reddito fino a € 35.000. L'INPS ha ribadito che la riduzione contributiva di 4 punti, che va ad accrescere le precedenti soglie di sconto contributivo, non si applica sulla tredicesima mensilità. Pertanto, la riduzione del cuneo contributivo disposta con il Decreto Lavoro sul (solo) secondo semestre 2023 riguarda le mensilità ordinarie, ma non i ratei della mensilità versata a dicembre. Viceversa, il precedente abbattimento contributivo, che si applica a favore dei lavoratori sull'intero 2023, ricomprende anche i ratei della tredicesima mensilità. L'INPS ha fornito chiarimenti sulle modalità di calcolo della tredicesima tenendo conto delle predette disposizioni.

*INPS, Messaggio 24/05/2023 n. 1932*

## **Licenziamento inefficace e detrazione contributi delle retribuzioni mensili arretrate**

A fronte della pronuncia giudiziale che dispone la reintegrazione del lavoratore in servizio e il versamento delle retribuzioni maturate nel periodo di intervallo non lavorato (art. 18, comma 1, Legge 300/1970), il datore di lavoro non può detrarre dal proprio debito retributivo la quota contributiva a carico del lavoratore. Il principio generale, che si desume dall'art. 23 della Legge 218/1952, è che il datore di lavoro che non abbia versato tempestivamente i contributi rimane obbligato in via esclusiva al loro pagamento e questo principio ricomprende la quota contributiva a carico dei lavoratori. In caso di accertata inefficacia del licenziamento, dunque, il datore di lavoro non può pretendere di detrarre dall'importo complessivo delle retribuzioni dal medesimo dovute per il periodo ricompreso tra la data del licenziamento e quella della effettiva reintegrazione la quota dei contributi che, ove il rapporto fosse regolarmente proseguito, sarebbero stati posti a carico del lavoratore.

*Cass. (ord.) 17/05/2023 n. 13525*

## **Chiarimenti INPS sui termini per impugnare il diniego della Cigo**

L'INPS ha precisato che i ricorsi amministrativi contro i provvedimenti di diniego o di accoglimento parziale delle istanze di cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo) devono essere proposti entro 30 giorni dalla data di ricezione. Il nuovo termine si applica dal 17 maggio 2023, mentre per i provvedimenti notificati prima di questa data resta fermo il termine raddoppiato di 60 giorni per la presentazione del ricorso amministrativo al comitato competente dell'INPS. Il termine di 30 giorni è espressamente individuato come perentorio.

*INPS, Messaggio 23/05/2023 n. 1900*

## **Chiarimenti INPS sull'indennità di congedo parentale**

L'Inps ha rilasciato istruzioni operative sulla fruizione dell'indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori a seguito dell'innalzamento dell'importo dell'indennità per un mese dal 30% all'80% della retribuzione. Il congedo dovrà essere fruito entro il sesto anno di vita del figlio (o dall'ingresso del minore nel nucleo familiare in caso di adozione o affidamento). L'indennità all'80% potrà essere fruita alternativamente da uno dei genitori lavoratori dipendenti del medesimo figlio. L'indennità può anche essere ripartita tra i genitori, ad es. con 15 giorni ciascuno di congedo indennizzato all'80%. L'INPS precisa che sono esclusi i lavoratori autonomi e aggiunge che il mese di congedo indennizzato all'80% non aumenta il numero complessivo dei mesi di congedo parentale di cui la coppia può fruire complessivamente ai sensi dell'art. 32 D.Lgs. 151/2001, ovvero 10 mesi elevabili ad 11 se il padre si astiene per un periodo (frazionato o intero) di 3 mesi, da fruire entro i 12 anni di vita del figlio.

*INPS, Circolare 16/05/2023 n. 45*

## **Fondo nuove competenze e finanziamento del progetto formativo**

I datori di lavoro che sono iscritti ad un fondo paritetico interprofessionale possono ricevere il finanziamento del progetto di formazione previsto nell'ambito del Fondo nuove competenze esclusivamente tramite il predetto fondo paritetico. Si ricorda che il Fondo nuove competenze consente di far partecipare i lavoratori a progetti formativi collegati alla transizione digitale ed ecologica delle imprese. Solo nel caso in cui il datore non aderisca al fondo paritetico, oppure se il fondo paritetico non sia ricompreso tra quelli inseriti in un apposito elenco tenuto da Anpal, la formazione è erogata da un ente titolato a livello nazionale o regionale con il contributo di finanziamenti nazionali o regionali. Ulteriore ipotesi ammessa per ricevere la formazione e il finanziamento regionale o nazionale risiede nella presenza di <<ragioni oggettive>>, tra le quali l'Anpal ricomprensione il caso in cui siano esaurite le risorse del fondo interprofessionale.

*ANPAL, FAQ 22/05/2023*

## **Datore di lavoro responsabile per i danni reputazionali alla dipendente vittima di offese dal dirigente**

Il datore di lavoro è responsabile del danno non patrimoniale sofferto dalla dipendente che, in più occasioni, è stata screditata pubblicamente e gratuitamente dal proprio dirigente. La responsabilità del datore di lavoro va affermata perché nulla è stato fatto per richiamare il dirigente ad un contegno consono al proprio ruolo e rispettoso della dignità della sottoposta. È irrilevante che non sia stato dimostrato un disegno persecutorio del dirigente nei confronti della sottoposta, perché anche se non sono integrati gli estremi del mobbing il vasto repertorio di offese provalate nei confronti della dipendente costituisce un contegno relazionale ingiustificabile in ogni contesto, incluso quello professionale. Il mancato intervento del datore per fermare il dirigente ne comporta la responsabilità per i danni reputazionali ed all'onore sofferti dalla dipendente a causa del discredito pubblico e gratuito subito.

*Trib. Udine 08/03/2023 n. 219*

## 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.