

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

8 JUNE 2023 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"L'appalto labour intensive è regolare quando il potere di direzione e controllo dei lavoratori avviene tramite una chat su social network."

Contratto collettivo privo di scadenza e recesso unilaterale

Il contratto collettivo ha una causa e una funzione sociale che impedisce alle sue previsioni di avere una durata perpetua. La disciplina contrattuale collettiva si muove nell'ambito di uno spazio temporale contenuto, in quanto deve potersi adeguare ai mutamenti continui che intervengono sul piano sociale ed economico. Per questi motivi il contratto collettivo stipulato dalle parti a tempo indeterminato deve salvaguardare il recesso unilaterale di ciascuna parte, anche se la facoltà di revoca unilaterale non è stata espressamente prevista dalle parti collettive. Laddove il datore receda unilateralmente dal contratto collettivo, sono fatti salvi unicamente i diritti acquisiti dai lavoratori per effetto della sua applicazione (es. retribuzioni arretrate o altri emolumenti per prestazioni rese prima del recesso), mentre non

hanno tutela le mere aspettative del lavoratore in ragione della regolamentazione precedente e più favorevole.

Cass. 23/05/2023 n. 14216

Appalto "labour intensive" e potere di direzione e controllo tramite WhatsApp

Negli appalti cosiddetti "labour intensive" o "leggeri", nei quali l'attività si risolve prevalentemente o quasi esclusivamente nel lavoro dei dipendenti, l'organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto si risolve nell'esercizio dei poteri di direzione e controllo sui lavoratori da parte dell'appaltatore. Il potere di direzione e controllo può essere, peraltro, esercitato tramite apposita "chat" attivata su WhatsApp dall'appaltatore per il coordinamento delle attività, l'organizzazione dei turni di lavoro, la concessione dei permessi e l'esercizio del potere disciplinare sui lavoratori preposti all'appalto. Quanto al rischio d'impresa, esso può ritenersi soddisfatto nel caso in cui il contratto d'appalto contenga un articolato sistema di penali a carico dell'appaltatore in caso di inadempimenti agli obblighi contrattuali e, inoltre, la previsione della facoltà per il committente di affidare i servizi ad altra impresa in caso di omissione dei servizi con riaddebito dei relativi costi sull'appaltatore.

Trib. Roma, 10/05/2023 n. 5025

Trasferimento d'azienda anche senza accordo scritto

Il trasferimento d'azienda non richiede necessariamente la forma scritta e può intervenire in via di fatto con la cessione degli elementi materiali che sono necessario per lo svolgimento dell'attività economica ceduta. La nozione di trasferimento d'azienda (art. 2112 codice civile) comprende qualsiasi operazione che comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica, a condizione che l'entità oggetto del trasferimento conservi la propria identità a seguito del trasferimento stesso. Non è dirimente che il trasferimento del ramo d'azienda non intervenga per un fine di lucro, perché la condizione determinante è l'esistenza di una organizzazione di mezzi necessaria per lo svolgimento dell'attività economica. Poiché non esiste una norma di legge che prescriva la forma scritta per il trasferimento d'azienda, la cessione dei mezzi necessari per l'esercizio dell'attività economica prescinde dalla sottoscrizione di un contratto tra cedente e cessionario. Il trasferimento d'azienda si può realizzare in via di fatto, per effetto della effettiva cessione degli elementi materiali che identificano il ramo d'azienda.

Trib. Catanzaro 17/02/2023 n. 161

Indennità sostitutiva dei riposi settimanali ha natura retributiva e non risarcitoria

Gli importi versati ai lavoratori per il mancato godimento di riposi giornalieri e settimanali hanno natura retributiva e sono assoggettati a regolare imposizione ai fini Irpef. Non è corretta la tesi dei lavoratori per cui gli importi versati per compensarli dei mancati riposi abbia natura risarcitoria e sia, dunque, fiscalmente esente. L'indennità economica sostitutiva del riposo settimanale è equiparabile all'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute, la quale ha pacificamente carattere retributivo e soggiace ai versamenti Irpef. Anche l'indennità economica sostitutiva dei riposti, al pari di quella sostitutiva delle ferie non godute, si pone in rapporto di corrispettività con lo svolgimento delle prestazioni lavorative effettuate nel periodo di tempo sottratto al riposo.

Cass. (ord.) 18/05/2023 n. 13727

Assenza per malattia e svolgimento di altre attività

È legittimo il licenziamento del lavoratore che, negli stessi giorni in cui risultava assente dal lavoro per un trauma alla caviglia sinistra, ha svolto attività incompatibili con la prescrizione medica di "riposo e cure". Il datore ha accertato che il lavoratore nei giorni di assenza per malattia aveva intrapreso lunghe camminate, guidato lo scooter e svolto prestazioni di carico e scarico nel negozio di famiglia, ritenendo che tali attività fossero tali da compromettere o ritardare la guarigione. Su tale base era stato intimato il licenziamento disciplinare. La Cassazione ha confermato il licenziamento, ribadendo l'indirizzo per cui gli obblighi di diligenza e fedeltà connessi allo stato di assenza per malattia sono lesi sia in caso di svolgimento di attività incompatibili con lo stato morboso, di per sé sufficiente a comprovare l'insussistenza della malattia, sia quanto le attività svolte possono pregiudicare o ritardare la guarigione.

Cass. 12/05/2023 n. 12994

Decesso per malattia del lavoratore e decorrenza del termine di prescrizione della domanda risarcitoria

Il termine di prescrizione per l'esercizio della domanda risarcitoria conseguente a decesso determinato da malattia professionale decorre da quando gli eredi hanno preso (o avrebbero potuto prendere) consapevolezza dell'origine professionale della malattia e del danno conseguente. La prescrizione decorre dal momento in cui, per effetto di uno o più fatti concorrenti, si ha certezza della conoscibilità della malattia, della sua origine professionale e del raggiungimento della misura minima indennizzabile. Non è dirimente quando si è prodotta la circostanza che ha causato la malattia, né il momento in cui la malattia si è manifestata all'esterno, bensì il momento in cui la malattia è stata (o poteva, usando l'ordinaria diligenza) essere percepita come un danno ingiusto riconducibile allo svolgimento dell'attività lavorativa. Questi principi si applicano anche ai superstiti del lavoratore deceduto per effetto di malattia professionale, ragion per cui la prescrizione potrà decorrere, anche in tal caso, solo dal momento in cui, successivamente al decesso del congiunto, si realizzi la conoscenza o conoscibilità dell'eziologia professionale del decesso.

Cass. 19/05/2023 n. 13806

Contributo di solidarietà dovuto con opzione per (alcune misure di) welfare aziendale

L'Inps ha fornito chiarimenti sull'utilizzo del welfare aziendale e sull'opzione per la sostituzione dei premi di risultato con l'utilizzo di misure welfare. Viene presentata una casistica di benefit e prestazioni welfare che, in base alla disciplina fiscale (art. 51, commi 2 e 3, Tuir) non costituiscono reddito di lavoro dipendente e sono esenti, pertanto, dall'obbligo contributivo. Viene ricordato che, in caso di opzione dei lavoratori per le misure di welfare aziendale in sostituzione (in tutto o in parte) del premio di risultato, il ricorso ai contributi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa è esente anche se si eccedono gli ordinari limiti di deducibilità fiscale (ovvero € 5.164 per la previdenza complementare e € 3.615 per l'assistenza sanitaria integrativa). L'Inps dirime un contrasto interpretativo rispetto all'obbligo, o meno, per il datore di versare il contributo di solidarietà del 10% sulle somme versate, in sostituzione del premio di risultato, ai fondi di previdenza complementare e alle casse di assistenza sanitaria integrative. La risposta è nel senso che i contributi versati per queste due voci (previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa) sono sempre da assoggettare al contributo di solidarietà del 10% a carico del datore.

INPS, Circolare 31/05/2023 n. 49

Aumentata l'indennità mensile per tirocini extracurriculari

L'indennità per lo svolgimento dei tirocini extracurriculari nell'ambito del Programma nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" è stata elevata ad € 500 su base mensile (il precedente contributo era di € 300). Lo ha precisato ANPAL, specificando che il nuovo importo si applica dal 25 maggio 2023 a favore dei tirocini extracurriculari che prevedono un inserimento temporaneo in azienda per offrire al tirocinante una formazione professionale utile all'inserimento – o reinserimento per i giovani disoccupati – nel mercato del lavoro. I tirocini sono attivati tramite una convenzione tra la scuola/ente in cui è inserito il tirocinante e l'impresa e hanno l'obiettivo di favorire la transizione professionale dello studente verso il mondo del lavoro e di operare il reinserimento dei giovani disoccupati. Alla convenzione deve essere allegato il progetto formativo del tirocinante, inserendo anche la durata e la prevista sede di svolgimento dell'attività.

ANPAL, Nota 26/05/2023 n. 6902

Legittimo il licenziamento del dirigente per omessa attivazione misure anti-Covid

Se il datore di lavoro contesta al dirigente delle condotte omissive, nella specie consistite nella mancata implementazione delle misure di contenimento del Covid-19 nei luoghi di lavoro, la prova è raggiunta se viene allegata la componente materiale del fatto negativo. Compete, in tal caso, al dirigente dimostrare che il mancato adempimento della mansione assegnata sia dovuto a causa a sé non imputabile e non a scarsa diligenza. Sulla scorta di questo principio, è stata confermata la legittimità del licenziamento disciplinare di un direttore medico preposto al presidio ospedaliero per non aver dato attuazione, durante il periodo emergenziale COVID-19, alle misure di sicurezza per la prevenzione del contagio disposte dagli enti nazionali e regionali. Anche se le misure attuative ricadevano sotto la responsabilità di dirigenti e manager intermedi, non può essere esclusa la responsabilità del dirigente apicale per non avere verificato che le misure di contenimento del Covid nella struttura ospedaliera fossero state adottate.

Trib. Monza, 16/05/2023

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.