

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

3 AUGUST 2023 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Parametro di riferimento dei minimi della retribuzione è il contratto leader del settore."

Esenzione *fringe benefit* e lavoratori con figli fiscalmente a carico

L'Agenzia delle Entrate ha fornito i chiarimenti interpretativi per l'applicazione dell'innalzamento a € 3.000, per il solo periodo d'imposta 2023, del limite di esenzione dei *fringe benefit* ordinariamente fissato a € 258,23 dall'art. 51, comma 3, TUIR. La misura è stata introdotta dall'art. 40 del Decreto Lavoro. L'esenzione si applica ai beni ceduti e ai servizi prestati ai lavoratori da parte del datore di lavoro e, limitatamente al periodo d'imposta 2023, alle somme erogate o rimborsate ai lavoratori da parte dei datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche luce, acqua e gas. L'esenzione si applica anche ai *fringe benefit* che, a scelta dei

lavoratori, siano fruiti in sostituzione dei premi di risultato, se tale possibilità è prevista dai contratti aziendali o territoriali. Possono beneficiare dell'esenzione i lavoratori con figli fiscalmente a carico. Si considerano fiscalmente a carico i figli che non abbiano un reddito superiore a € 2.840,51 annui o, se under 24, non superiore a € 4.000. La sussistenza del requisito reddituale dei figli deve essere verificata al 31 dicembre 2023. L'agevolazione è riconosciuta in misura intera per ogni genitore lavoratore anche in presenza di un unico figlio che sia fiscalmente a carico di entrambi. Per poter fruire dell'esenzione, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli fiscalmente a carico. Non sono previste formalità specifiche per la comunicazione, ma il datore di lavoro deve conservarne una copia per consentire un eventuale controllo da parte degli organi competenti. L'attuazione dell'agevolazione deve essere oggetto di informativa alle RSU, ove presenti, che deve essere resa entro la chiusura del periodo d'imposta e, quindi, anche successivamente all'applicazione del beneficio.

Circolare Agenzia delle Entrate n. 23/E del 1° agosto 2023

Allusioni a sfondo sessuale sono giusta causa di licenziamento

Le allusioni a sfondo sessuale verso una collega di lavoro giustificano il licenziamento per giusta causa. La formulazione da parte del lavoratore in reiterate occasioni di allusioni a sfondo sessuale verso una giovane collega con contratto a termine sono oggettivamente idonee a ledere la dignità della collega, integrando gli estremi delle molestie sul luogo di lavoro. È irrilevante che la condotta del lavoratore si collocasse in un clima goliardico, perché i comportamenti indesiderati a sfondo sessuale integrano gli estremi delle molestie a prescindere dal contesto in cui sono stati compiuti. Le molestie sono comportamenti indesiderati che l'aggressore pone in atto per ragioni connesse al sesso, la cui finalità è di violare la dignità della persona offesa e di creare un clima intimidatorio, umiliante e ostile. Tali condotte ledono irreparabilmente il vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

Cass. 31/07/2023 n. 23295

Pubblicate le Linee Guida sulle pari opportunità nei contratti pubblici

Il Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato le Linee Guida all'attuazione delle misure previste dall'Allegato II.3 del D.lgs. n. 36/2023 (c.d. Codice dei contratti pubblici) relative ai soggetti con disabilità o svantaggiati per la partecipazione ad appalti. Le Linee Guida riguardano, tra l'altro, l'obbligo delle stazioni appaltanti di includere nei bandi di gara i seguenti requisiti necessari per i partecipanti: (i) il rispetto degli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità di cui alla L. n. 68/1999 e (ii) l'assunzione dell'obbligo di assicurare che rispetto al totale delle assunzioni funzionalmente necessarie all'esecuzione del contratto almeno il 30% sia riservato alle donne e almeno un altro 30% sia riservato agli under 36. L'obbligo può essere assolto anche tramite l'assunzione di personale che possieda entrambi i requisiti (es. 30% donne under 36, o 20% donne under 36, 10% donne over 36 e 10% uomini under 36). Le stazioni appaltanti, fornendo adeguata motivazione, possono escludere i suddetti obblighi di assunzione o ridurne la percentuale al di sotto del 30%, nel caso in cui il rispetto degli obblighi sia impossibile o contrastante con gli obiettivi di universalità, socialità, efficienza, economicità, qualità del servizio e ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Presidenza del Consiglio dei Ministri, Decreto 20/06/2023 (pubblicato in G.U. il 26/07/2023)

Inderogabile il diritto ad astenersi dal lavoro notturno con figli sotto i tre anni

Le norme a sostegno della maternità non hanno solo la funzione di proteggere la salute della donna e le esigenze fisiologiche del neonato, ma si inquadrano in un sistema che mira ad appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per favorire il pieno sviluppo della personalità. È in questo contesto che va letta la norma (art. 53, comma 3, D.Lgs. 151/2001) per cui non può essere imposto alla madre di un figlio di età inferiore a tre anni di svolgere lavoro notturno. La norma ha una portata generale che ne impone l'applicazione ad ogni settore di attività, senza che discipline speciali previste in specifici comparti produttivi possano impedirne l'operatività a beneficio della lavoratrice madre. Alla luce di questa lettura, che ribalta un precedente orientamento, deve essere disattesa la disciplina speciale per il personale di volo delle compagnie aeree nella parte in cui non prevede il diritto di astensione dal lavoro notturno per genitorialità.

Cass. 26/07/2023 n. 22564

Incentivo all'assunzione di NEET

L'INPS ha fornito le istruzioni operative per la fruizione dell'incentivo previsto dal D.L. n. 48/2023, convertito in L. n. 85/2023 (c.d. "Decreto Lavoro") per l'assunzione dei c.d. "NEET" (*Not engaged in Education, Employment or Training*). Possono richiedere l'incentivo tutti i datori di lavoro privati ad esclusione dei datori di lavoro domestici. Sono incentivate le assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e i contratti di apprendistato professionalizzante di giovani (i) con età inferiore o uguale a 29 anni, (ii) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione e (iii) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani. L'incentivo è applicabile ai rapporti di lavoro sorti tra il 1° giugno 2023 e il 31 dicembre 2023. La misura dell'agevolazione è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali corrisposta al NEET e spetta per una durata massima di 12 mesi a partire dalla data di assunzione. L'incentivo è cumulabile anche con altre agevolazioni, ma per tutta la durata del cumulo verrà riconosciuto nella misura ridotta del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

INPS, Circolare 21/07/2023 n. 68

Sospensione dei termini per il versamento dei contributi nei territori colpiti da alluvioni

L'INPS ha fornito le istruzioni operative relative alla sospensione dei termini riguardanti gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali disposta dal D.L. n. 61/2023, per il periodo compreso tra il 1° maggio 2023 e il 31 agosto 2023, in ragione delle alluvioni che hanno colpito i territori di Emilia-Romagna, Marche e Toscana. I datori di lavoro privati, i lavoratori autonomi, i committenti e i liberi professionisti iscritti alla gestione separata che al 1° maggio 2023 avevano la propria residenza, sede legale o sede operativa in uno dei territori colpiti dalle alluvioni (i suddetti territori sono indicati nell'allegato 1 al D.L. n. 61/2023) dovranno provvedere agli adempimenti e ai versamenti contributivi, in un'unica soluzione, entro il 20 novembre 2023. La sospensione si applica anche ai termini derivanti da cartelle di pagamento e avvisi di addebito, che riprenderanno a decorrere dal 1° settembre 2023.

INPS, Circolare 20/07/2023 n. 67

Congedo per assistenza a disabile in condizioni di gravità e convivenza di fatto

Il D.lgs. n. 105/2022 ha modificato l'art. 42, comma 5, D.lgs. n. 151/2001 (c.d. T.U. sulla maternità e paternità), prevedendo espressamente il diritto dei lavoratori al congedo straordinario per l'assistenza al convivente di fatto che versi in condizioni di disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. n. 104/1992. In ragione di tale intervento normativo, la Corte Costituzionale ha restituito al Tribunale di Trieste gli atti della questione di legittimità costituzionale che riguardava proprio l'assenza del convivente di fatto dall'elenco dei soggetti aventi diritto al congedo straordinario per l'assistenza al disabile in condizioni di gravità. In altre parole, secondo la Corte Costituzionale le modifiche normative apportate dal D.lgs. n. 105/2022 priverebbero di rilevanza la questione di legittimità costituzionale sollevata dal Tribunale di Trieste, in quanto il diritto al congedo straordinario del convivente di fatto è ormai oggetto di espressa previsione di legge.

Corte Costituzionale, 20/07/2023 n. 10

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

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.