

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

21 SEPTEMBER 2023 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"In presenza di
effettive esigenze
aziendali, il
lavoratore può
essere assegnato a
mansioni del livello
immediatamente
inferiore."

Variata in aumento la misura degli interessi sulla regolarizzazione dei contributi

La misura degli interessi applicati in caso di differimento del termine di versamento dei contributi previdenziali è stata adeguata ai più elevati valori espressi dalla Banca Centrale Europea. Dal 20 settembre 2023, per effetto dell'innalzamento del tasso di interesse al 4,50 disposto dalla BCE, si applicherà un interesse del 10,50% annuo al datore di lavoro che intenda regolarizzare mediante piano rateale la propria esposizione contributiva previdenziale. L'Inps chiarisce che l'interesse di dilazione al 10,50% annuo si applica alle rateazioni del debito contributivo presentate a partire dal 20 settembre, laddove per i piani di ammortamento già emessi e notificati continua ad applicarsi il tasso di interesse precedente. Nel caso in cui sia richiesta l'autorizzazione a differire il termine di versamento dei contributi, invece, a

decorrere dal 20 settembre si applicherà il nuovo tasso al 10,50%. Per le sanzioni civili dovute ad omissione contributiva, infine, la misura passa al 10% annuo.

INPS, Circolare 18/09/2023 n. 81

Domanda di regresso Inail commisurata al reddito netto e non al reddito lordo del lavoratore infortunato

L'importo che il datore di lavoro dichiarato responsabile, anche solo parzialmente, dell'infortunio del lavoratore dipendente è obbligato a corrispondere in via di regresso all'Inail deve essere necessariamente determinato sulla base del reddito netto, e non del reddito lordo, del lavoratore infortunato. Infatti, l'azione di regresso non può avere ad oggetto somme superiori all'ammontare del risarcimento dei danni patrimoniali che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'infortunato, qualora non fosse intervenuto l'ente assicuratore. A tal proposito, la Cassazione ha precisato che i danni patrimoniali patiti dal lavoratore devono essere necessariamente commisurati al suo reddito netto, in quanto quest'ultimo corrisponde alle somme che egli avrebbe effettivamente percepito se non fosse stato vittima dell'infortunio.

Cass. 15/09/2023 n. 26654

Inapplicabili al dirigente i termini di decadenza per l'impugnazione del licenziamento ingiustificato

I termini di decadenza per l'impugnazione del licenziamento previsti dall'art 6 della Legge n. 604/1966 (come novellato dall'art. 32 della Legge n. 183/2010) non si applicano alla categoria dei dirigenti. Il concetto di "ingiustificatezza" del licenziamento applicato ai dirigenti alla luce della (sola) tutela indennitaria prevista dai relativi CCNL non è, in questo senso, coincidente con il concetto di "invalidità" del licenziamento applicabile alle altre categorie del lavoro dipendente secondo le previsioni di legge. Il doppio termine di decadenza per l'impugnazione dei licenziamenti introdotto dall'art. 32 della Legge n. 183/2010 (60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale e successivi 180 giorni per il deposito del ricorso giudiziale) fa riferimento a "tutti i casi di invalidità del licenziamento", ma in questa nozione non rientra il concetto di ingiustificatezza previsto dai contratti collettivi applicabili ai dirigenti. Il concetto di ingiustificatezza ha natura convenzionale, infatti, e non deriva da una norma di legge, ragion per cui in relazione ad esso non opera il doppio termine di decadenza previsto per i licenziamenti invalidi.

Cass. 14/09/2023 n. 26532

Somministrazione di lavoro ed esercizio dei diritti sindacali

Per l'esercizio dei diritti sindacali i lavoratori somministrati fanno riferimento alla disciplina del CCNL applicato dall'agenzia del lavoro, ma per il periodo della missione si applica anche il CCNL dell'impresa utilizzatrice dove svolgono la prestazione. Il CCNL dell'agenzia di somministrazione trova applicazione in via generale, in quanto il rapporto di lavoro del somministrato è incardinato alle dipendenze dell'agenzia di lavoro. Il CCNL dell'utilizzatore, invece, si applica per il periodo nel quale il lavoratore opera in missione, in quanto si tratta del contesto lavorativo in cui il suddetto lavoratore è concretamente inserito. Questa soluzione riflette la previsione di legge (art. 36, comma 2, D.Lgs. 81/2015) per cui durante i periodi di missione il lavoratore somministrato deve poter esercitare gli stessi diritti di libertà e attività sindacale riconosciuti ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice.

Ministero del Lavoro, Risposta ad Interpello 14/09/2023 n. 1

Diritto al trasferimento di sede del familiare che assiste il disabile

La lavoratrice che assiste il padre disabile può chiedere di essere trasferita ad una sede di lavoro più vicina al genitore anche se non è inserita in graduatoria. Fa eccezione il caso in cui il datore di lavoro dimostri che il trasferimento contrasta con l'organizzazione aziendale. Il diritto del lavoratore che assiste una persona disabile in condizione di gravità a scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio del disabile (art. 33, comma 5, della Legge 104/1992) presuppone che la richiesta del trasferimento sia compatibile con le esigenze economiche, produttive ed organizzative del datore di lavoro. Per questa ragione, non è sufficiente la vacanza del posto di lavoro cui il lavoratore chiede di essere assegnato presso la sede di destinazione. Tuttavia, se il datore di lavoro decide di coprire il posto vacante nella sede dove la lavoratrice chiede di essere trasferita per avvicinarsi al domicilio del proprio genitore disabile, allora il datore, salvo che non ricorrano esigenze organizzative di segno contrario, è tenuto ad accogliere la richiesta. Peraltro, la ricorrenza delle esigenze organizzative ostative richiede che il datore di lavoro ne fornisca la prova.

Cass. (ord.) 12/09/2023 n. 26343

Licenziamento per giusta causa del responsabile e disvalore ambientale

Il ruolo apicale e di responsabilità ricoperto dal lavoratore costituisce un elemento aggravante nella valutazione della giusta causa di licenziamento. La valutazione sulla legittimità del licenziamento disciplinare non può arrestarsi alla disamina delle componenti oggettive della condotta contestata, ma deve estendersi alla portata soggettiva di tali inadempimenti. In questo ambito, il ruolo apicale ricoperto dal lavoratore ha indubbiamente un peso maggiore, perché la condotta del responsabile aziendale, proprio in virtù del ruolo ricoperto, può assurgere a modello diseducativo verso i lavoratori sottoposti e disincentivare al rispetto degli obblighi di diligenza e fedeltà. Un episodio inadempiente minore compiuto da un lavoratore sottoposto acquista un maggiore disvalore ambientale se realizzato da un profilo professionale apicale, giustificando in tal caso l'irrogazione della sanzione massima espulsiva.

Cass. (ord.) 06/09/2023

Coordinatore della sicurezza responsabile per il mancato adeguamento del PSC e dei POS

Nel caso in cui il piano di sicurezza e coordinamento (PSC) e i piani operativi di sicurezza (POS) delle molteplici ditte operanti sul medesimo cantiere non prevedano le modalità operative di una lavorazione in quota, il coordinatore della sicurezza per l'esecuzione dei lavori è obbligato: (i) a garantire la regolarità formale del PSC e dei POS, (ii) a verificare l'astratta fattibilità dell'attività in quota con i mezzi indicati nel PSC e nei POS e, inoltre, (iii) a verificare la compatibilità del lavoro in quota con le concrete caratteristiche degli strumenti forniti e delle protezioni apprestate dalle imprese coinvolte. Ciò si traduce, innanzitutto, nell'obbligo del coordinatore di adeguare il PSC in base all'evoluzione dei lavori e di comunicare tali adeguamenti alle ditte interessate affinché esse apprestino le conseguenti modifiche ai propri POS. Inoltre, nel caso in cui il coordinatore riscontri un pericolo grave, imminente e immediatamente percettibile, egli è obbligato a sospendere le singole lavorazioni e impedirne la ripresa fino all'avvenuto adeguamento alle nuove prescrizioni di sicurezza, prevedendo anche un cronoprogramma dei lavori, se necessario.

Cass., 14/09/2023 n. 37479

Rivalutazione annuale indennizzi per danno biologico

Con decorrenza dal 1° luglio 2023, sono stati rivalutati gli importi degli indennizzi del danno biologico, nonché delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e per malattia professionale (settori industria, navigazione e agricoltura). La rivalutazione è stata comunicata con due circolari dell'Inail ed è stata svolta sulla base della variazione percentuale dell'8,1% dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati (intervenuta tra il 2021 e il 2022). Le tabelle allegate alle circolari con i nuovi parametri economici per il danno biologico e per le prestazioni a seguito di infortunio e malattia professionale sono consultabili sul sito internet dell'Inail.

Inail, Circolari 12/09/2023, nn. 40 e 41

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.