

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

14 MARCH 2024 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"La settimana corta è una misura di sostenibilità sociale e favorisce la riduzione della disparità di genere."

Chiarimenti dell'Agenzia delle entrate sul fringe benefit per la prima casa

L'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti sul fringe benefit esente previsto dalla Legge di Bilancio 2024. La soglia di esenzione dei fringe benefit (per il solo 2024) è stata fissata a €1.000 (€2.000 per i lavoratori con figli fiscalmente a carico) ed estesa agli interessi sul mutuo e alle spese per l'affitto della prima casa. A tal fine, si considera "prima casa" solamente l'"abitazione principale" del lavoratore, intesa come un immobile a uso abitativo posseduto o detenuto dal lavoratore, dal coniuge o dai suoi familiari, sulla base di un titolo idoneo e riguardo al quale gli stessi sostengano effettivamente le spese del mutuo o dell'affitto. Per "spese dell'affitto"

s'intendono le somme imputabili al canone risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato, con esclusione di voci diverse (es. spese di registrazione o di bollo e spese condominiali). Per la corretta applicazione del beneficio, il datore di lavoro, nel rispetto della normativa privacy, deve acquisire la documentazione giustificativa delle somme erogate al lavoratore, che può essere anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà rilasciata dal lavoratore medesimo e che attesti l'esistenza dei requisiti di legge. Per fruire dell'agevolazione, il lavoratore dovrà dichiarare di non aver richiesto e/o ottenuto, anche solo parzialmente, il medesimo beneficio da altro datore di lavoro.

Agenzia delle Entrate, Circolare 07/03/2024 n. 5E

Inapplicabilità del regime agevolato ai premi di risultato in assenza di obiettivi incrementali

L'Agenzia delle Entrate ha escluso l'applicabilità del regime di tassazione agevolato previsto per i premi di risultato (art. 1, co. 182, Legge n. 208/2015), laddove il "parametro ferie" utilizzato dall'istante quale parametro di riferimento per la decurtazione dell'importo del premio non era stato indicato nell'accordo integrativo aziendale e non era direttamente correlato alla corresponsione del premio, invece subordinato al raggiungimento di dati stabili, costituiti, tra l'altro, in parte da "obiettivi collettivi aziendali" e in parte da "obiettivi funzionali/individuali". L'Ente ha ricordato che, affinché il regime di tassazione agevolata sia applicabile al premio di risultato, devono sussistere le seguenti condizioni: (i) il raggiungimento degli obiettivi prefissati deve essere collegato con l'erogazione del premio; (ii) il valore incrementale degli obiettivi deve essere misurato e verificato rispetto a quello registrato in riferimento all'anno precedente.

Agenzia delle Entrate, Risposta ad interpello 05/03/2024 n. 59/E

Telelavoro transfrontaliero e deroga retroattiva al regime contributivo applicabile

L'Inps ha fornito chiarimenti sul telelavoro transfrontaliero abituale, alla luce dell'Accordo Quadro in materia (art. 16 del Regolamento Ce 883/2004) cui l'Italia ha aderito dal 28 dicembre 2023. L'Accordo prevede che, in deroga agli ordinari criteri di determinazione del regime di sicurezza sociale applicabile in caso di svolgimento della prestazione in due o più Stati membri, sia possibile continuare ad applicare la legislazione dello Stato membro in cui il datore ha la sede legale o il domicilio, a condizione che l'attività del telelavoratore transfrontaliero sia resa nello Stato di residenza in misura inferiore al 50%. Le richieste di deroga per il mantenimento del regime previdenziale del Paese in cui ha sede il datore di lavoro, laddove diverso dal Paese di residenza del telelavoratore, devono essere presentate tramite un apposito applicativo sul portale dell'Inps, allegando l'accordo di telelavoro. Le richieste di deroga possono anche essere retroattive al ricorrere delle seguenti condizioni: (i) il periodo precedente la richiesta non supera tre mesi, che salgono a dodici mesi se la richiesta viene presentata entro fine giugno 2024; (ii) i contributi sono già stati regolarmente versati con riferimento al periodo interessato dalla deroga.

INPS, Messaggio 13/03/2024 n. 1072

Garante Nazionale delle persone con disabilità

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto che istituisce l'autorità "Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità", a decorrere dal 1° gennaio 2025. Tra le funzioni del Garante rientrano: (i) la vigilanza sul rispetto dei diritti e sulla conformità ai principi stabiliti dalla Convenzione di New York in materia di protezione dei diritti delle persone con disabilità; (ii) il contrasto ai fenomeni di discriminazione diretta e indiretta in ragione della condizione di disabilità e del rifiuto dell'accomodamento ragionevole; (iii) la ricezione delle segnalazioni, la verifica dell'esistenza di fenomeni discriminatori e la formulazione di raccomandazioni e pareri inerenti alle segnalazioni raccolte; (iv) la promozione di campagne di sensibilizzazione, iniziative e azioni positive per la diffusione della cultura del rispetto dei diritti delle persone con disabilità; (v) la definizione e la diffusione di codici e raccolte di buone pratiche sulla tutela dei diritti delle persone con disabilità e sui modelli di accomodamento ragionevole.

Decreto Legislativo, 05/02/2024 n. 20, pubblicato in G.U. il 05/03/2024

Esonero contributivo per le assunzioni di donne vittime di violenza

L'Inps ha fornito le prime indicazioni operative in relazione all'esonero contributivo datoriale, introdotto dalla Legge di Bilancio 2024, nella misura del 100% (con esclusione dei premi e dei contributi INAIL) e nel limite massimo di importo di €8.000 annui per le assunzioni, nel triennio 2024-2026, di donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del Reddito di libertà. L'esonero contributivo è previsto per (i) le assunzioni a tempo indeterminato, per la durata di 24 mesi; (ii) le assunzioni a tempo determinato, per la durata del rapporto di lavoro e in misura massima di 12 mesi; (iii) le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine per la durata complessiva di 18 mesi a partire dalla data di assunzione a tempo determinato. L'esonero contributivo si applica anche ai rapporti in regime di part-time, ai rapporti di lavoro dei soci lavoratori delle cooperative, nonché ai rapporti di lavoro in regime di somministrazione.

La soglia massima di esonero contributivo riparametrato e applicato su base mensile è pari ad €666,66 (€8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, la soglia massima è riproporzionata utilizzando come parametro di riferimento giornaliero l'importo di €21,50 (€666,66/31). Nelle ipotesi di rapporti di lavoro in regime di part-time, la soglia massima di esonero contributivo deve essere proporzionalmente ridotta.

INPS, Circolare 5/03/2024 n. 41

Danno da demansionamento e prova presuntiva

La prova del danno da demansionamento può essere raggiunta allegando presunzioni gravi, precise e concordanti verso la conclusione che il lavoratore è stato adibito a mansioni inferiori al proprio bagaglio di competenze professionali. Sono elementi presuntivi la qualità e la quantità della prestazione lavorativa svolta, la professionalità richiesta per il suo adempimento, la durata dell'adibizione alle mansioni deteriori, la nuova collocazione lavorativa dopo il corso di formazione e i solleciti inviati ai responsabili aziendali per lo spostamento a mansioni di grado superiore. A fronte di queste presunzioni, incombe sul datore di lavoro l'onere della prova di aver riassegnato il dipendente a mansioni compatibili con il livello di professionalità, ovvero di aver attribuito mansioni inferiori per effetto di un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile (ai sensi dell'art. 1218 codice civile).

Cass. (ord) 08/03/2024 n. 6257

Certificazione dei contratti nei lavori in ambienti sospetti di inquinamento

In presenza di appalti che riguardano l'esecuzione di lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati la certificazione dei contratti di lavoro è obbligatoria per i contratti di lavoro diversi dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'Ispettorato del Lavoro afferma che la normativa sugli obblighi di certificazione nell'ambito dei luoghi confinati e ambienti sospetti di inquinamento (art. 2, Dpr 177/2011) appare suscettibile di diverse interpretazioni e fa propria la lettura per cui sono oggetto di certificazione esclusivamente i contratti di lavoro "atipici" (contratti a termine, contratti di collaborazione, contratti di lavoro intermittente, etc.). Non sono, invece, sottoposti all'obbligo di certificazione i contratti di lavoro subordinato stabile. Giova ricordare che solo pochi mesi prima l'Ispettorato aveva sostenuto una tesi contraria, per cui sono oggetto di certificazione tutti i contratti, senza alcuna esclusione, con i quali sono assunti i lavoratori dell'impresa appaltatrice.

Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota 07/03/2024 n. 1937

Interposizione fittizia di manodopera e termine di decadenza dell'azione

Non è soggetta ad alcun termine di decadenza l'azione del lavoratore che, sul presupposto dell'uso fraudolento dell'appalto e della invocata sussistenza di una interposizione fittizia di manodopera, chieda la costituzione del rapporto alle dipendenze del committente. Viceversa, all'azione del lavoratore volta ad impugnare il provvedimento espulsivo intimato dall'appaltatrice, datrice di lavoro formale, si applica il termine di decadenza previsto dall'art. 6, Legge 604/1966 (60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale e successivo termine di 180 giorni per il deposito del ricorso giudiziale). In tale scenario, non può essere invocata nessuna decadenza da parte del committente per paralizzare la domanda giudiziale del lavoratore di costituzione del rapporto (a fronte di interposizione fittizia di manodopera), posto che il provvedimento espulsivo intimato dalla (sola) appaltatrice non spiega i suoi effetti con riguardo al committente. Perché il termine di decadenza si applichi anche al committente, occorre che quest'ultimo con atto scritto abbia negato la titolarità del rapporto.

Cass. (ord.) 08/03/2024 n. 6266

CCNL dell'utilizzatore parametro per valutare la natura temporanea della somministrazione

Anche se manca un limite temporale alla somministrazione presso la stessa impresa utilizzatrice del medesimo lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di lavoro, va salvaguardata la natura temporanea del lavoro in somministrazione, ragion per cui non è ammissibile che la prestazione in regime di somministrazione si protragga indefinitamente, in assenza di un limite temporale finale. Se manca un limite legale di durata (è il caso della normativa italiana, con riguardo alla somministrazione a tempo indeterminato), il Giudice è chiamato a individuarla sulla base delle circostanze del caso concreto, facendo riferimento alle specificità del settore. In applicazione di questi principi, è stato ritenuto legittimo l'invio in missione a termine per quasi 44 mesi presso lo stesso utilizzatore del lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia. A presidio di questa conclusione, il Giudice ha valorizzato la disciplina dettata dal CCNL dell'impresa utilizzatrice, secondo la quale il singolo lavoratore poteva essere impiegato a tempo determinato (sia tramite assunzione diretta, sia tramite somministrazione) per un massimo di 44 mesi anche non continuativi.

Trib. Reggio Emilia, 26/02/2024 n. 79

Nulla l'apprendistato che segue un contratto di lavoro ordinario tra le medesime parti

È astrattamente possibile che tra le medesime parti, a determinate condizioni, un rapporto di lavoro subordinato ordinario possa essere seguito da un contratto di apprendistato, laddove le mansioni affidate all'apprendista siano diverse da quelle che egli svolgeva in autonomia quale dipendente, oppure laddove siano mutati il contesto e l'organizzazione aziendale nei quali le mansioni sono svolte. In assenza di tali condizioni, è nullo il rapporto di apprendistato stipulato tra le medesime parti di un precedente rapporto di lavoro ordinario. La prima conseguenza della nullità è l'illegittimità del sotto-inquadramento del lavoratore e il diritto alle conseguenti differenze retributive. La seconda conseguenza è l'illegittimità del recesso datoriale, con conseguente diritto del lavoratore (assunto dopo il 6 marzo 2015) a un'indennità risarcitoria ricompresa tra le 6 e le 36 mensilità ai sensi dell'art. 3 D.Lgs. 23/2015.

Corte d'appello di Milano 25/01/2024

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.

WATSON FARLEY & WILLIAMS

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.