

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

11 APRIL 2024 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"È nomade digitale il
lavoratore autonomo
che rende una
prestazione
altamente qualificata
da remoto
avvalendosi di
strumenti digitali."

Posticipata la scadenza del rapporto biennale sulla parità di genere

Il Ministero del Lavoro ha comunicato che le imprese hanno tempo fino al 15 luglio 2024 per la presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. La scadenza era fissata al 30 aprile 2024, ma per ritardi ministeriali nella comunicazione del nuovo modello telematico, che le imprese sono tenute ad utilizzare per la presentazione del proprio rapporto, la scadenza (tassativa) è stata posticipata a metà luglio. La nuova versione del modello non è, peraltro, ancora materialmente disponibile e il Ministero ha comunicato che essa sarà accessibile dal prossimo 3 giugno 2024 sul portale del Ministero (sito "ClicLavoro"). Si ricorda che l'obbligo del rapporto biennale sulla situazione del personale (maschile e femminile) riguarda le imprese con più di 50 dipendenti.

Ministero del Lavoro, Comunicato 10/04/2024

Omessa indicazione del diritto di precedenza nei contratti a termine e risarcimento dei danni

La mancata indicazione nel contratto a termine stagionale (ma la stessa regola vale per il contratto a termine ordinario) del diritto di precedenza in caso di assunzioni datoriali per mansioni analoghe comporta il risarcimento del danno al lavoratore. Va respinta la tesi per cui l'omessa indicazione della clausola sul diritto di precedenza nei contratti a termine (prevista dall'art. 24, D. Lgs. 81/2015) comporti quale unica conseguenza la mancata decorrenza del termine per l'esercizio del diritto di precedenza in caso di future assunzioni datoriali. È irrilevante che la norma di legge non abbia espressamente previsto la sanzione risarcitoria per l'omessa indicazione del diritto di precedenza nel contratto di assunzione a termine, perché l'indennizzo risarcitorio è dovuto in diretta correlazione con l'inadempimento datoriale ad un obbligo legale previsto a beneficio dei lavoratori a termine.

Cass. (ord.) 09/04/2024

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto per ingresso in Italia dei lavoratori “nomadi digitali”

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto sui requisiti di ingresso e soggiorno in Italia dei lavoratori “nomadi digitali” e dei “lavoratori da remoto” altamente qualificati. Il Decreto identifica come “nomade digitale” il lavoratore straniero che svolge attività di lavoro autonomo altamente qualificato attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare in modalità a distanza. Si distinguono da questa categoria i lavoratori stranieri, anch'essi adibiti ad attività altamente qualificata, che operano da remoto in forza di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa o di un contratto di lavoro subordinato. Il Decreto definisce i requisiti per il rilascio del visto e del permesso di soggiorno per operare in Italia per queste due categorie, definite come “nomadi digitali” e “lavoratori da remoto”, ai quali non si applicano le quote di ingresso del decreto flussi (come previsto dal Testo Unico dell'Immigrazione).

Decreto Ministero dell'Interno 29/02/2024, in G.U. 04/04/2024 n. 79

Condanna penale irrevocabile per traffico di stupefacenti e illegittimità del licenziamento

La condanna penale passata in giudicato prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, anche se relativa al reato di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti, non costituisce fatto disciplinarmente rilevante. Di regola, la responsabilità disciplinare del dipendente presuppone che la condotta illecita sia stata attuata mentre il rapporto di lavoro è in corso, anche se non in connessione con le mansioni esercitate. Laddove si tratti di condotte contrarie al cd. “minimo etico” esigibile dai lavoratori, tuttavia, la giusta causa di licenziamento può anche riferirsi a fatti realizzati prima dell'instaurazione del rapporto, ma in tal caso la sentenza irrevocabile di condanna penale deve essere stata pronunciata a rapporto ormai in atto. Alla luce di questi principi, il licenziamento per giusta causa intimato dal datore di lavoro dopo essere venuto a conoscenza della sentenza irrevocabile di condanna è stato ritenuto illegittimo per insussistenza del fatto, con condanna alla reintegrazione in servizio ed al risarcimento nella misura massima di dodici mensilità.

Cass. (ord.) 04/04/2024 n. 8899

L'appropriazione di beni aziendali prevista dal CCNL Commercio non coincide con la fattispecie penale

L'illecito disciplinare dell'appropriazione di beni aziendali sul luogo di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro ha una portata “atecnica”, che non coincide con la fattispecie penale dell'appropriazione indebita. Esso mira a sanzionare comportamenti che violano quell'affidamento che il datore di lavoro deve poter riporre nel suo dipendente che operi in un contesto in cui vi siano beni incustoditi. Per tali ragioni, l'appropriazione indebita dei beni aziendali o di terzi sul luogo di lavoro è sanzionabile con il licenziamento per giusta causa, anche se non risultano integrati tutti i presupposti di reato previsti dalla normativa penale. Inoltre, l'illecito disciplinare risulta integrato anche dal mero tentativo di appropriazione da parte del dipendente, il quale venga fermato, ispezionato e colto sul fatto prima di lasciare il luogo di lavoro con i beni sottratti.

Cass. (ord.) 04/04/2024 n. 8918

Criteri di calcolo indennità di malattia dei lavoratori marittimi

L'Inps ha fornito le istruzioni sulla retribuzione media globale giornaliera (RMGG) da considerare ai fini del calcolo dell'indennità di malattia fondamentale e complementare per inabilità temporanea dei lavoratori marittimi. Occorre considerare la RMGG percepita dall'assicurato nel mese immediatamente precedente a quello in cui si è verificato l'evento di malattia o, per gli eventi insorti nei primi 30 giorni dall'inizio del rapporto, sulla base della retribuzione percepita nel periodo di riferimento e in rapporto al numero dei giorni retribuiti. Non concorrono alla determinazione della RMGG (i) le componenti retributive collegate all'effettiva prestazione, come ad esempio il lavoro straordinario non contrattualizzato, (ii) le voci monetizzate che non vengono meno in presenza della malattia, come le ferie non godute monetizzate e (iii) le erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello escluse dalla contribuzione. Sono, invece, incluse le componenti retributive normalmente presenti nella retribuzione mensile e rapportate al mese e al singolo rateo (ad esempio l'indennità di turno), nonché i riposi compensativi riferiti alla singola mensilità di riferimento. La determinazione del valore della RMGG avverrà sulla base "retribuzione teorica" indicata nel flusso UNIEMENS. Tale processo è in corso di aggiornamento per l'inserimento automatico del valore della RMGG.

INPS, Circolare 4/04/2024, n. 55

Trasferimento illegittimo e reintegrazione in servizio anche per i nuovi assunti

In presenza di un licenziamento disciplinare disposto per rifiuto del trasferimento espresso dai lavoratori in via di autotutela, anche ai nuovi assunti che ricadono nella sfera del Jobs Act si applica la reintegrazione in servizio. Il trasferimento di sede ex art. 2103 cod. civ. deve essere sorretto da comprovate ragioni aziendali e il rifiuto di adempiervi da parte del lavoratore è meritevole di tutela, se la condotta datoriale non è conforme a buona fede. Prevale il principio della eccezione di inadempimento ai sensi dell'art. 1460 cod. civ. che, nell'ambito del rapporto di lavoro, legittima il lavoratore a rifiutare il trasferimento se il datore di lavoro dispone la variazione di sede in assenza dei presupposti di legittimità e la sede di destinazione è distante circa 400 km dalla precedente. Ne deriva che il licenziamento disciplinare adottato dal datore per non avere i dipendenti preso servizio nella sede di destinazione è illegittimo e comporta il rimedio della reintegrazione per i nuovi assunti.

Trib. Tivoli 27/03/2024 n. 519

Licenziamento disciplinare illegittimo se il datore di lavoro rifiuta l'audizione orale chiesta dopo il recesso

Nel caso in cui il lavoratore, dopo aver presentato le giustificazioni scritte senza formulare alcuna richiesta di audizione orale, avanzi tale richiesta successivamente, ma comunque entro il termine a difesa assegnatogli dal datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a concedere l'audizione. Infatti, le giustificazioni fornite dal lavoratore per iscritto consumano il suo diritto di difesa solo quando dalla dichiarazione scritta emerge la rinuncia ad essere sentito oralmente o quando la richiesta di audizione appare, sulla base delle circostanze del caso, ambigua o priva di unicità. In tale contesto, il licenziamento disciplinare adottato senza concedere l'audizione orale deve considerarsi illegittimo per violazione delle norme procedurali, con conseguente applicabilità della tutela risarcitoria prevista dalla legge o, nell'ipotesi in cui il lavoratore sia inquadrato come dirigente, dalla contrattazione collettiva.

Corte d'Appello Roma 02/04/2024 n. 1294

Lavoratori rimpatriati e accesso alla disoccupazione

Per i lavoratori rimpatriati in Italia dopo un periodo di lavoro all'estero il trattamento di disoccupazione è calcolato sulla base delle retribuzioni convenzionali stabilite annualmente tramite decreto interministeriale. Accedono alla disoccupazione i lavoratori rimpatriati che hanno lavorato all'estero in stati comunitari ed extra UE, i quali siano rimasti privi di occupazione per licenziamento o mancato rinnovo di un contratto di lavoro stagionale. A condizione che il lavoratore rimpatriato dichiari al centro per l'impiego la propria disponibilità al lavoro entro sette giorni dal rientro in Italia, la prestazione della disoccupazione decorre dal giorno stesso di rimpatrio. La domanda di disoccupazione può essere, tra l'altro, presentata on line attraverso un apposito servizio dedicato Inps. In caso di prima domanda di disoccupazione, non è richiesta una durata minima del rapporto di lavoro all'estero, mentre per le domande successive il presupposto minimo è di 12 mesi di lavoro subordinato, di cui almeno sette resi all'estero.

INPS, Messaggio 02/04/2024 n. 1328

Invalidità dell'accordo di prossimità firmato da sigle sindacali meno rappresentative

La validità del contratto di prossimità, che consente di derogare alle norme di legge e dei contratti collettivi in presenza di una finalità di scopo (mantenimento dei livelli occupazionali, incremento dei posti di lavoro, qualità dei contratti di lavoro, etc.), presuppone che l'accordo collettivo sia firmato da una sigla sindacale maggiormente rappresentativa. Inoltre, la previsione di livelli retributivi inferiori nell'accordo di prossimità, a fronte dell'impegno a garantire una maggiore occupazione e una fase più agevole di avviamento aziendale, trova un limite invalicabile nel principio della giusta retribuzione costituzionale. Se, pertanto, l'accordo di prossimità prevede livelli retributivi inferiori ai parametri dell'art. 36 Cost., la cui misurazione potrà avvenire attraverso la comparazione con i trattamenti retributivi previsti dal CCNL firmato dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, le relative previsioni sono invalide. In forza di questi principi, è stato riconosciuto il diritto del lavoratore alle differenze retributive tra il minor importo retributivo previsto nell'accordo di prossimità e i più elevati livelli stipendiali previsti dal CCNL firmato dalle sigle sindacali più rappresentative.

Trib. Napoli 07/03/2024 n. 1751

Controllo illecito della mail aziendale e nullità del licenziamento

È nullo il licenziamento per giusta causa irrogato a un dirigente sulla base di informazioni acquisite dal datore di lavoro attraverso un accesso illecito alla corrispondenza elettronica. I controlli difensivi possono essere validamente effettuati sulla mail aziendale del dipendente in presenza di un fondato sospetto circa il compimento di atti illeciti, ma solo a condizione che la verifica della posta elettronica intervenga dopo che il datore ha preso contezza del sospetto. Il controllo delle mail presenti sull'indirizzo di posta aziendale assegnato al dipendente deve essere necessariamente successivo all'insorgenza del fondato e ragionevole sospetto, laddove un controllo effettuato in data anteriore ha mera finalità esplorativa, che è vietata sia alla luce dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, sia in forza della normativa sul trattamento dei dati personali. Le informazioni raccolte attraverso il tracciamento della mail aziendale sono, in tal caso, inutilizzabili ai fini disciplinari e il licenziamento irrogato al dirigente è nullo per motivo illecito, avendo il datore realizzato un accesso illecito alla corrispondenza del proprio dipendente.

Trib. Roma 14/02/2024

Provvedimento di disposizione anche per violazione dei contratti e accordi collettivi

Gli Ispettori del Lavoro possono adottare un provvedimento di disposizione ai sensi dell'art. 14, D.Lgs. n. 124/2004 in tutti i casi di irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni dei contratti e accordi collettivi, purché non siano soggette a sanzioni penali o amministrative. La scelta di includere le violazioni dei contratti e accordi collettivi di lavoro tra le irregolarità che possono formare oggetto del provvedimento di disposizione risponde ad un'esigenza di rilevanza pubblicistica e svolge un'importante funzione preventiva e deflattiva del contenzioso giuslavoristico, in quanto il provvedimento di disposizione può concludersi con l'eliminazione spontanea delle irregolarità riscontrate (in difetto, è prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria).

Consiglio di Stato, Sez. III, 21/03/2024 n. 2778

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.