

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

24 APRIL 2024 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Il patto di non
concorrenza è nullo
se non è circoscritto
l'ambito geografico."

Nessun obbligo di formazione ai fini del repêchage

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da una riorganizzazione aziendale con riduzione del personale, la verifica dell'esistenza di posizioni vacanti (c.d. obbligo di repêchage) a cui poter adibire il lavoratore in esubero è limitata, in via esclusiva, a mansioni fungibili rispetto a quelle in precedenza svolte dal lavoratore medesimo. Il datore di lavoro, infatti, non è in alcun modo obbligato a fornire al lavoratore corsi di formazione volti a permettergli la

ricollocazione in posizioni che in nessun modo rientrerebbero altrimenti nella professionalità posseduta dallo stesso lavoratore. È legittimo, pertanto, il licenziamento intimato al lavoratore a fronte della indisponibilità di posizioni vacanti sulla specifica professionalità posseduta dal lavoratore, non essendo onere del datore offrire al lavoratore una specifica formazione che ne consenta la riqualificazione verso altre posizioni in azienda.

Cass. (ord.) 19/04/2024 n. 10627

Patto di non concorrenza e attribuzione di nuove mansioni

La validità del patto di non concorrenza presuppone che siano determinati (o, quantomeno, determinabili) il corrispettivo a favore del lavoratore e l'ambito territoriale del vincolo di non concorrenza successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Queste condizioni non sono soddisfatte nel caso in cui nel patto di non concorrenza sia previsto che il datore non sia più tenuto al pagamento del corrispettivo in caso di mutamento delle mansioni inizialmente assegnate al dipendente, il quale rimarrebbe, invece, vincolato alle limitazioni ivi previste per i dodici mesi successivi all'esercizio datoriale dello *jus variandi*. Né risulta accettabile una clausola che assegni al datore il potere di determinare il limite territoriale del patto di non concorrenza all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Dalla nullità del patto di non concorrenza derivano, in tal caso, l'inesigibilità delle relative limitazioni a favore del datore, mentre il dipendente è tenuto a restituire la quota del corrispettivo già percepito.

Cass. (ord.) 19/04/2024 n. 10679

Premio di natalità anche alla donna senza permesso di soggiorno

Il premio di natalità di cui all'art. 1, comma 353, Legge 232/2016 compete a ogni donna che versi nella condizione di partoriente, senza alcuna limitazione rispetto al possesso della cittadinanza dell'Unione Europea o alla titolarità del permesso di soggiorno. L'unico requisito soggettivo richiesto dalla norma per il riconoscimento dell'assegno di natalità, pari a €800, è di essere gestante, genitrice o adottante, risultando irrilevante che la richiesta provenga da una donna immigrata priva del permesso di soggiorno. Le circolari dell'Inps che negano il diritto al premio in assenza del permesso di soggiorno non possono prevalere rispetto alla norma di legge, che costituisce fonte primaria inderogabile da un atto amministrativo dell'Ente. In forza di questo principio, la sezione lavoro della Suprema Corte ha confermato la condanna dell'Inps al versamento del premio di natalità alla donna priva di permesso di soggiorno di lunga durata.

Cass. 22/04/2024 n. 10728

Chiarimenti sulla causale della “riorganizzazione aziendale” per accedere al FIS

La causale della “riorganizzazione aziendale” ai fini dell'accesso al Fondo di integrazione salariale (ai sensi del D.M. 33/2022) ricorre quando il datore di lavoro ha la necessità di realizzare interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, produttiva o commerciale nell'ambito di un percorso finalizzato a un consistente recupero occupazionale. La predetta causale ha elementi distintivi rispetto agli altri casi che giustificano l'intervento del Fondo di integrazione salariale, in quanto non è richiesto che la programmazione degli interventi sia un evento imprevedibile e, inoltre, non è richiesto che il datore versi in una condizione di crisi o di involuzione produttiva. L'Inps precisa che nella causale della “riorganizzazione aziendale” ricadono eventi quali il riammodernamento o l'ampliamento dei locali aziendali al fine di migliorare e diversificare il servizio alla clientela (es. ampliamento della superficie di bagni e camere, creazione di sale e aree comuni) e gli interventi volti alla rimozione di barriere architettoniche (es. installazione di ascensori). Più in generale, ricadono in questa causale gli interventi diretti all'ammodernamento strutturale e produttivo il cui scopo è di accrescere la competitività dell'impresa.

INPS, Messaggio 17/04/2024 n. 1509

Istruzioni Inps sul secondo mese di congedo parentale maggiorato

L'Inps ha fornito istruzioni operative per la gestione dell'incremento dell'indennità di congedo parentale (ordinariamente prevista al 30%) per un secondo mese al 60% (incrementata per il solo 2024 all'80%) previsto dalla Legge di Bilancio 2024 (art. 1, comma 179). L'Inps precisa le condizioni per l'erogazione del secondo mese indennizzato in misura maggiorata: (i) spetta ai genitori che hanno un lavoro dipendente in essere, (ii) ricade in uno dei tre mesi non trasferibili spettanti al padre o madre lavoratori e (iii) può essere fruito in via esclusiva o in modo ripartito tra i due genitori, inclusa la modalità frazionata a giorni e ore. Nel caso di figli nati nel 2023 l'indennità maggiorata è riconosciuta solo ai lavoratori che terminano il congedo dopo il 31 dicembre 2023. In caso contrario, il beneficio dell'indennità maggiorata all'80% compete per un solo mese. Infine, si precisa che i datori di lavoro possono conguagliare il secondo mese di congedo parentale all'80% fruito dal 1° gennaio 2024 nei flussi Uniemens di competenza da aprile a giugno 2024.

INPS, Circolare 18/04/2024 n. 57

Indennizzi erogati dal Fondo vittime di gravi infortuni sul lavoro

Il Ministero del Lavoro ha comunicato che anche per quest'anno è stanziato lo stesso importo previsto per il precedente 2023 (oltre €10 milioni) per alimentare il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro. Il Fondo provvede al versamento di un importo in forma di sussidio una tantum, che è aggiuntivo rispetto alle prestazioni erogate dall'Inail, ai familiari di vittime di incidenti gravi sul lavoro. Il dettaglio dei sussidi erogati ai nuclei familiari nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2024 è contenuto nel comunicato ministeriale e si passa dalla somma minima di €10.265 per un superstite del lavoratore vittima di grave infortunio sul lavoro al massimo di €28.817 se i superstiti sono più di tre.

Ministero del Lavoro, Comunicato 17/04/2024

Si prescrive in dieci anni il diritto al risarcimento del danno da perdita di chances

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro ometta di attivare le procedure prodromiche al riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dalla contrattazione collettiva, i lavoratori hanno diritto al risarcimento del danno da perdita di chances. Il termine di prescrizione del diritto al risarcimento del danno è quello ordinario decennale e non quello breve quinquennale previsto per i crediti dei lavoratori. Infatti, la legge prevede l'applicabilità del termine di prescrizione breve in deroga a quello ordinario solo in alcune ipotesi tipiche che includono, tra l'altro, il diritto alle spettanze retributive. Ne consegue che il termine di prescrizione breve non può essere applicato in via estensiva a ipotesi non espressamente indicate dalla legge, com'è quella del risarcimento del danno per perdita di chances.

Cass. (ord.) 13/02/2024 n. 3990

Illegittimi accertamenti psichiatrici determinati dalla presunta omosessualità del lavoratore

La condotta del datore di lavoro che faccia sottoporre il lavoratore ad accertamenti psichiatrici finalizzati a valutarne l'idoneità in servizio in ragione della sua presunta omosessualità è illegittima e idonea a cagionare un danno morale al lavoratore, danno che deve essere risarcito. In tale contesto, il danno prescinde dall'effettivo orientamento sessuale del lavoratore ed è cagionato dall'attribuzione di uno stato di salute (nello specifico, disturbo della personalità) tale da rendere necessario un accertamento psichiatrico, notoriamente connotato da un rilevante grado di invasività, soprattutto nei casi in cui esso riguardi una sfera strettamente personale qual è quella dell'orientamento sessuale.

T.A.R. Piemonte 09/04/2024 n. 353

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.

WATSON FARLEY & WILLIAMS

This publication constitutes attorney advertising.