
Aprile 2022

La Rivista dello Studio



Agenzia

DIPENDENTI DELL'AGENTE E PREPONENTE: NON SI APPLICA IL PRINCIPIO DI SOLIDARIETÀ RETRIBUTIVA

Trib. Verona 11 gennaio 2021

Il Tribunale di Verona, con sentenza dell'11 gennaio 2021, ha stabilito che non può ipotizzarsi un'estensione analogica in via interpretativa della previsione di cui all'art. 29 d.lgs. 276/2003 – norma di carattere e portata del tutto specifica ed eccezionale - ad ambiti diversi dal contratto di appalto in cui si origina e si giustifica. Quella azione, dunque, non è data ai dipendenti dell'agente nei confronti del preponente.

Appalto

RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI: NOZIONE DI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI

Cass. 17 febbraio 2022, n. 5247

La Cassazione, con ordinanza 5247/2022, ha stabilito che in tema di responsabilità solidale del committente con l'appaltatore di servizi, la locuzione "trattamenti retributivi" di cui all'art. 29, comma 2, d.lgs. 276/2003, dev'essere interpretata in maniera rigorosa, nel senso della natura strettamente retributiva degli emolumenti che il datore di lavoro risulta tenuto a corrispondere ai propri dipendenti e, tra questi, non rientra l'indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi non goduti, cui è in prevalenza attribuita una natura mista, di carattere risarcitorio, in quanto volta a compensare il danno derivante dalla perdita di un bene determinato (il riposo, con recupero delle energie psicofisiche, la possibilità di meglio dedicarsi a relazioni familiari e sociali), ma anche retributivo, per la sua connessione al sinallagma contrattuale e la funzione di corrispettivo dell'attività lavorativa resa in periodo che, pur essendo di per sé retribuito, avrebbe dovuto essere non lavorato, in quanto destinato al godimento delle ferie annuali.

GENUINITÀ DELL'APPALTO E ISTANZA DI CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO

Cass. 16 marzo 2022, n. 8567

La Cassazione, con ordinanza 8567/2022, ha stabilito che al fine di stabilire se un appalto è genuino, è necessario indagare sul complessivo comportamento dell'appaltatore. Per la sentenza, appare dirimente la circostanza che l'appaltatore abbia inviato propri dipendenti presso l'azienda committente ed abbia organizzato con i propri mezzi e con l'assunzione su di sé del rischio d'impresa l'attività commissionata.

Secondo i Giudici, inoltre, di non secondaria importanza risultano le dichiarazioni contenute nell'istanza rivolta alla commissione di certificazione, laddove le stesse delineino i tratti essenziali di un contratto di appalto genuino.

Condotta Antisindacale

DINIEGO DI SVOLGIMENTO DI ASSEMBLEE SINDACALI RETRIBUITE

Trib. Vicenza 23 marzo 2022

Il Tribunale di Vicenza, con sentenza del 23 marzo 2022 ha stabilito che l'adesione a un Ccnl può essere anche tacita e per fatti concludenti, attraverso l'applicazione delle clausole contrattuali. Pertanto il datore di lavoro che voglia disdettare il Ccnl deve darne comunicazione alle OO.SS.

Dirigente

AI DIRIGENTI SI APPLICA IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Trib. Milano 10 novembre 2021, n. 2629

Il Tribunale di Milano, con sentenza 2629/2021, ha stabilito che il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo introdotto dalla legislazione emergenziale si applica anche ai dirigenti. Il Giudice ha evidenziato che dalla lettera di licenziamento prodotta emergeva come il dirigente fosse stato licenziato più per un contenimento dei costi che per una più utile gestione dell'impresa, legato all'emergenza sanitaria da Covid-19. Appare evidente che non si tratta di un recesso ad nutum, ma di un licenziamento per motivi economici che presenta diversi profili di invalidità. L'interpretazione per cui detto divieto non troverebbe applicazione nei loro confronti non può trovare ragionevole riscontro in una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 14 del D.L. 104/2021.

Disabili

LAVORATORE DISABILE E SMART WORKING

App. Napoli 19 febbraio 2021, n. 598

La Corte di Appello di Napoli, con la sentenza 598/2021, ha stabilito che non può ritenersi irragionevole, ai sensi dell'art. 3, comma 3-bis, d.lgs. 216/2003, la fornitura da parte del datore di lavoro della strumentazione per il lavoratore in modalità agile. È giusto quindi che il datore di lavoro appronti una postazione di lavoro presso una sede più vicina alla residenza del lavoratore, al fine di consentirgli di lavorare da remoto. Tale onere non può essere considerato sproporzionato dal momento che, sin dall'inizio dell'emergenza Covid, il lavoratore era, di fatto, già in "smartworking" e dunque neppure aveva alcuna necessità di preventiva apposita formazione.

PERMESSI 104: NESSO CAUSALE TRA ASSENZA DAL LAVORO E ASSISTENZA DISABILE

Cass. 18 ottobre 2021, n. 28606

La Cassazione, con ordinanza 28606/2021, ha stabilito che per quanto riguarda i permessi ex lege 104/1992, deve essere sempre presente un nesso causale tra l'assenza dal lavoro e l'assistenza al

disabile. Ciò significa che il lavoratore deve garantire un intervento assistenziale continuativo e globale al familiare disabile, potendo, comunque, nell'arco del periodo di vigenza del permesso, dedicare un lasso di tempo alle proprie esigenze personali di vita. La mancata esistenza del nesso causale porta a considerare improprio il permesso e, come tale, grave la violazione, commessa dal lavoratore, ai doveri di correttezza e buona fede che genera la responsabilità del dipendente.

Discriminazione

ASSUNZIONE DI LAVORATRICI: DISCRIMINATORIO ESCLUDERE DEL TUTTO LE GESTANTI

Trib. Roma 23 marzo 2022

Il Tribunale di Roma, con decreto del 23 marzo 2022, ha stabilito che costituisce comportamento discriminatorio quello adottato dalla società che, nel procedere con il reclutamento di lavoratrici, escluda completamente quelle in gravidanza. Inoltre, è stata ritenuta come meritevole di accoglimento la domanda di risarcimento dalle stesse lavoratrici: il comportamento tenuto dalla Spa resistente aveva cagionato, alle due donne, una perdita di chance, quantificabile, secondo il tribunale, nell'importo della retribuzione mensile per il periodo di 15 mensilità, tenuto conto del periodo di astensione dal lavoro antecedente il parto ed i sette mesi successivi dalla nascita del figlio.

Distacco

DISTACCO ILLEGITTIMO: È VALIDO IL LICENZIAMENTO DEL DISTACCANTE

Trib. Verona 12 gennaio 2021

Il Tribunale di Verona, con sentenza del 12 gennaio 2021, ha stabilito che anche nell'ipotesi in cui, a seguito dell'illegittimità di un distacco, venga giudiziariamente riconosciuta l'esistenza di un rapporto diretto con l'utilizzatore effettivo della prestazione lavorativa, rimangono comunque validi – in virtù del combinato disposto di cui agli artt. 30 co. 4bis e 27 co. 2 del d.lgs. 276/2003 - tutti gli atti di gestione compiuti dal distaccante, ivi compreso il licenziamento. Conseguentemente nulla può spettare al lavoratore che – pur avendo conseguito il riconoscimento giudiziario del suo effettivo datore di lavoro - non abbia giudiziariamente impugnato il licenziamento comunicatogli dal distaccante, anche in considerazione del fatto che il giudicato conseguito non inerisce in alcun modo al recesso, verificatosi peraltro in epoca antecedente al sopradetto riconoscimento giudiziario.

Fisco

ACQUISTO PRODOTTI DA PARTE DEI DIPENDENTI

Ag. Entrate 25 marzo 2022, n. 158

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 158/2022, ha fornito chiarimenti in tema di trattamento fiscale dello sconto applicato ai propri dipendenti dal datore di lavoro, mediante l'utilizzo del badge. In particolare, l'Agenzia ha precisato che nel caso in cui il lavoratore corrisponda il valore normale del bene al netto degli sconti d'uso, l'importo corrispondente a tale sconto non è imponibile. Pertanto, il

valore soggetto a tassazione è pari alla differenza tra il valore normale del bene ricevuto e le somme pagate.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO E TASSAZIONE DA APPLICARE

Risp. Ag. Entrate 6 aprile 2022, n. 173

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 173/2022, ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla retribuzione di risultato e alla sua tassazione. Con riferimento alla tassazione del reddito di lavoro dipendente, l'art. 51 del Tuir stabilisce che le somme e i valori percepiti dai lavoratori dipendenti sono imputati al periodo d'imposta in cui entrano nella disponibilità di questi ultimi, secondo il cd. principio di cassa. Data la progressività delle aliquote Irpef, per attenuare gli effetti negativi derivanti da una rigida applicazione del predetto principio, l'art. 17, comma 1, lettera b), del Tuir prevede che sono soggetti a tassazione separata «gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti, o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti». Tenuto conto del fatto che ordinariamente viene previsto che il premio venga erogato entro l'anno successivo di assegnazione degli obiettivi, l'Agenzia ritiene che tale pagamento non possa qualificarsi come "emolumento arretrato". Pertanto, non essendo ravvisabile alcun "ritardo" nella erogazione delle somme dovuto al sopraggiungere di una "causa giuridica", si dovrà applicare la tassazione ordinaria.

INAIL

DECORRENZA DELLA PRESCRIZIONE NELLE CONTRAVVENZIONI INFORTUNISTICHE

Cass. 15 febbraio 2022, n. 5305

La Cassazione, con sentenza 5305/2022, ha affermato che per le contravvenzioni antiinfortunistiche di natura permanente ex art. 20 del 81/2008, la prescrizione del reato decorre dalla scadenza del termine concesso per il pagamento dell'oblazione in via amministrativa.

INCIDENTE IN PAUSA CAFFÈ: NESSUN INDENNIZZO

Cass. 8 novembre 2021, n. 32473

La Cassazione, con ordinanza 32473/2021, ha stabilito che è da escludere la indennizzabilità dell'infortunio subito dalla lavoratrice durante la pausa al di fuori dell'ufficio giudiziario ove prestava la propria attività e lungo il percorso seguito per andare al bar e prendere un caffè, posto che la stessa, allontanandosi dall'ufficio per raggiungere un vicino pubblico esercizio, si è volontariamente esposta a un rischio non necessariamente connesso all'attività lavorativa per il soddisfacimento di un bisogno certamente procrastinabile e non impellente, interrompendo così la necessaria connessione tra attività lavorativa ed incidente.

INL

CONTRATTO DI LAVORO: IN ARRIVO NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI E POSSIBILI SANZIONI

Modalità di comunicazione (R. Camera)

I datori di lavoro pubblici e privati dovranno comunicare obbligatoriamente al lavoratore, in modo chiaro e completo, una serie dettagliata di informazioni sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulla relativa tutela. La comunicazione dovrà essere effettuata per iscritto, in modalità cartacea o elettronica, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività. È quanto previsto dallo schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri del 31 marzo. Ulteriori obblighi informativi sono richiesti in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati e nel caso di distacco all'estero del lavoratore. Qualora le comunicazioni prescritte non vengano effettuate ovvero siano eseguite in ritardo o in modo incompleto, è prevista una sanzione da 250 a 1.500 euro.

INPS

NEL CALCOLO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI SONO ESCLUSI I REDDITI DA PARTECIPAZIONE IN SRL

Trib. Verona 11 gennaio 2021

Il Tribunale di Verona, con sentenza dell'11 gennaio 2021, ha stabilito che poiché la normativa previdenziale individua, come base imponibile sulla quale calcolare la contribuzione relativa alla Gestione Artigiani e Commercianti, la totalità dei redditi d'impresa così come definita dalla disciplina fiscale e considerato che, secondo il testo unico delle imposte sui redditi, gli utili derivanti dalla mera partecipazione a società di capitali, senza prestazione di attività lavorativa, sono inclusi tra i redditi di capitale, ne consegue che questi ultimi non concorrono a costituire la base imponibile ai fini contributivi Inps.

ESONERO TFR E TICKET DI LICENZIAMENTO PER LE IMPRESE IN FALLIMENTO: PROROGA 2022

Mess. Inps 29 marzo 2022, n. 1400

L'Inps, con messaggio 1400/2022, fornisce le istruzioni in merito alla proroga, per l'anno 2022, delle disposizioni di cui all'art. 43-bis del D.L. 109/2018. Tale norma prevede in particolare che "Per gli anni 2020, 2021 e 2022, le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, le quali abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinaria negli anni 2019, 2020 e 2021, ai sensi dell'art. 44, previa autorizzazione dell'Inps a seguito di apposita richiesta, sono esonerate dal pagamento delle quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro, e dal pagamento del contributo previsto dall'art. 2, comma 31, della l. 92/2012. Tali benefici sono riconosciuti nel limite di spesa complessivo di 16 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022". La norma, quindi, dispone per le sole società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria destinatarie negli anni 2019, 2020 e 2021 di provvedimenti di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale ai sensi dell'art. 44 del D.L. 109/2018, limitatamente ai lavoratori ammessi

all'integrazione salariale, l'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento del TFR maturate sulla retribuzione persa e dal versamento del contributo ovvero il ticket di licenziamento.

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE LAVORO AUTONOMO TRAMITE PIATTAFORME

Decreto Min. Lav. 23 febbraio 2022, n. 31

Il Ministero del lavoro, con notizia del 31 marzo 2022, ha comunicato di aver pubblicato il D.M. 31 del 23 febbraio 2022, in vigore dal 14 aprile 2022, che definisce gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali. La comunicazione deve avvenire tramite il modello "UNI-piattaforme", di cui all'Allegato A, secondo i sistemi di classificazione di cui all'Allegato B e le modalità tecniche di cui all'Allegato C (che costituiscono parte integrante del D.M.) tramite l'applicativo che sarà a breve disponibile su Servizi lavoro. Il committente della prestazione autonoma, ivi inclusa quella occasionale, deve provvedere alla comunicazione entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Licenziamento individuale

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER INIDONEITÀ SENZA REPECHAGE

Cass. 21 marzo 2022, n. 9158

La Cassazione, con ordinanza 9158/2022, ha stabilito che senza la prova dell'impossibilità del reimpiego del lavoratore, anche in mansioni inferiori, il datore sarà tenuto a reintegra e risarcimento del danno in caso di licenziamento. Spetta infatti al datore dimostrare che non è possibile il repêchage del lavoratore divenuto inidoneo, su cui non grava alcun onere probatorio. Il licenziamento è poi illegittimo per mancanza dei presupposti di recesso, pertanto, oltre alla tutela risarcitoria è previsto anche il reintegro nel posto di lavoro.

SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ EXTRA LAVORATIVA DURANTE IL PERIODO DI MALATTIA

Cass. 7 ottobre 2021, n. 27322

La Cassazione, con ordinanza 27322/2021, ha stabilito che è illegittimo il licenziamento per giusta causa irrogato a un lavoratore che, durante l'assenza per malattia, abbia svolto attività extralavorative qualora, all'esito della consulenza tecnica d'ufficio, emerga il mancato aggravamento ovvero il mancato prolungamento della patologia.

QUANDO UN COMMENTO ON LINE PUÒ COSTARE IL LICENZIAMENTO

Trib. Ancona 5 luglio 2021

Il Tribunale di Ancona, con sentenza del 5 luglio 2021, ha stabilito che il comportamento del lavoratore che lascia un commento denigratorio e negativo relativo alla propria azienda su una piattaforma informatica, pur assumendo natura di illecito disciplinare, non giustifica il licenziamento per giusta causa nel caso in cui l'azienda non dimostri di aver subito un danno dal predetto comportamento e non sia tempestivamente attivata con la piattaforma informatica ai fini della rimozione del predetto commento.

Maternità

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

Cons. dei Ministri 31 marzo 2022

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 70 del 31 marzo 2022, ha approvato lo schema di Decreto legislativo di recepimento della direttiva europea 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. L'obiettivo è quello di promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o prestatori di assistenza, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva parità di genere, sia in ambito lavorativo sia familiare.

Retribuzione

L'ASSENZA INGIUSTIFICATA NON VA RETRIBUITA ANCHE SE NON SANZIONATA

Trib. Roma 5 gennaio 2022, n. 44

Il Tribunale di Roma, con sentenza 44/2022 ha stabilito che l'assenza ingiustificata del lavoratore autorizza il datore di lavoro a non corrispondere la retribuzione senza necessità di attivare un procedimento disciplinare.

Sicurezza e igiene sul lavoro

OBBLIGO DI SICUREZZA SUL LAVORO ANCHE PER I TIROCINANTI O STAGISTI

Cass. 1° marzo 2022, n. 7093

La Cassazione, con sentenza 7093/2022, ha stabilito che è colpevole il datore di lavoro che non osserva gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro nei confronti dei tirocinanti o stagisti durante il percorso formativo. Infatti, la giurisprudenza equipara in tutto e per tutto al dipendente, il giovane che viene accolto nell'impresa per l'alternanza scuola-lavoro o comunque per conoscere da vicino il mondo del lavoro. A nulla rilevano le linee guida Stato Regioni o la convenzione intervenuta fra la società e l'Università. Quindi, spetta solo e soltanto all'ospitante garantire all'ospite condizioni di sicurezza e igiene. Anzi, il datore di lavoro non può essere discolpato solo perché ha nominato un tecnico ad hoc per la valutazione dei rischi in azienda.

Speciale Coronavirus

ESONERO CONTRIBUTIVO IMPRESE AGRICOLE E DELLA PESCA

Mess. Inps 4 aprile 2022, n. 1480

L'Inps, con messaggio 1480/2022 comunica che il 28 marzo 2022, concluse le attività di gestione delle domande pervenute e verificato l'ammontare complessivo delle risorse necessarie per soddisfare le richieste presentate, ha comunicato ai datori di lavoro, tramite PEC, l'importo dell'esonero autorizzato. Con riferimento alle domande di esonero presentate nei canali di "Comunicazione bidirezionale" per le posizioni contributive dei lavoratori autonomi, si evidenzia che le domande relative ai titolari della posizione contributiva deceduti sono state respinte. Gli eredi del titolare potranno presentare la domanda entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del messaggio. Vengono fornite, inoltre, le modalità di pagamento della contribuzione dovuta che risulti eccedente rispetto all'importo autorizzato e quelle di recupero dell'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso UNIEMENS.

INTEGRAZIONI SALARIALI EMERGENZIALI: DIFFERIMENTO PROCEDURA

Mess. Inps 6 aprile 2022, n. 1530

L'Inps, con messaggio 1530/2022, ha comunicato gli aggiornamenti sui termini procedurali relativi ai trattamenti di integrazione salariale di tipo emergenziale previsti dall'art. 11-bis, comma 1, l. 215/2021.

A parziale rettifica del messaggio n. 4624/2021, l'Istituto precisa che individuerà a livello centrale le autorizzazioni il cui termine di decadenza ha una data compresa fra il 1° dicembre 2020 e il 31 agosto 2021 e, contestualmente, differirà in procedura al 31 dicembre 2021 il termine decadenziale relativo al conguaglio. Eventuali conguagli riferiti a queste autorizzazioni, esposti nei flussi con competenza fino a dicembre 2021, saranno considerati nei termini e accettati dalla procedura di gestione contributiva. Per i datori di lavoro che hanno già provveduto all'esposizione del conguaglio oltre la data di scadenza originaria, rimane valido quanto già previsto dal messaggio Inps n. 4624/2021.

LA QUARANTENA OBBLIGATORIA NON VIOLA LA LIBERTÀ PERSONALE

Comunicato stampa C. Cost. 8 aprile 2022

La Corte Costituzionale, con comunicato stampa dell'8 aprile 2022 informa di aver esaminato, in camera di consiglio, le questioni di legittimità costituzionale sollevate dal Tribunale penale di Reggio Calabria su alcune disposizioni del D.L. 33/2020, che contiene misure per limitare la diffusione del Covid-19. In particolare, la Consulta ha evidenziato non fondate le questioni. La quarantena obbligatoria e le relative sanzioni penali, così come regolate dalle disposizioni impugnate, incidono sulla sola libertà di circolazione. Non comportano alcuna coercizione fisica, sono disposte in via generale per motivi di sanità e si rivolgono a una indistinta pluralità di persone, accomunate dall'essere positive al virus trasmissibile ad altri per via aerea.

NOVITÀ PER LO SMART WORKING EMERGENZIALE

Comunicato 29 aprile 2022

Il Ministro del Lavoro comunica che è stato approvato, in Commissione Affari Sociali alla Camera, l'emendamento che proroga al 30 giugno il regime di tutela per i lavoratori fragili (diritto allo smart working per tutti i fragili e per specifiche categorie di fragili, ove non sia possibile svolgere lavoro

in modalità agile, equiparazione al ricovero ospedaliero), in sede di esame del disegno di legge di conversione al decreto-legge n. 24 del 2022 (Covid riaperture). La disposizione prevede la proroga, inoltre, del diritto allo smart working anche per i genitori di figli con fragilità, nonché, fino al 31 agosto, le modalità di comunicazione semplificata per lo smart working per tutti i lavoratori del settore privato.

Trasporto

MANOMISSIONE DEL CRONOTACHIGRAFO

Cass. 25 febbraio 2022, n. 6908

La Cassazione, con sentenza 6908/2022, ha stabilito che commette reato di omissione dolosa delle cautele antiinfortunistiche il proprietario del mezzo che altera la funzionalità del cronotachigrafo mediante la elusione dei limiti di velocità e degli orari di guida fissati a tutela dei lavoratori con rischio per gli stessi e per gli utenti della strada.

