

Settembre 2022

Rivista dello Studio

MATERNITÀ

Mess. Inps 4 agosto 2022,
n. 3066

ORARIO DI LAVORO

Mess. Inps 5 agosto 2022,
n. 3097

SPECIALE CORONAVIRUS

Circ. Min. Salute. 31 agosto 2022,
n. 37615



CCNL

INAPPLICABILE IL CCNL UGL RIDER ASSODELIVERY

Trib Firenze 24 novembre 2021, n. 781

Il Tribunale di Firenze, con sentenza 781/2021, ha stabilito che la ritenuta applicabilità dell'art. 2, co. 1, d.lgs. 81/2015 ai rapporti conclusi dalla società convenuta con i rider comporta l'assoggettamento dei suddetti rapporti alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, comprensiva delle norme previste in materia di recesso unilaterale di ciascuna delle parti, non espressamente escluse. Conseguentemente a essi si applicano le tutele previste dalla l. 223/91, attuativa della direttiva 98/59/CE, considerato che i rider sono "lavoratori" (workers) così come definiti dalle norme UE.

CIG

AMMORTIZZATORI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO: CHIARIMENTI

Circ. Inps 9 agosto 2022, n. 97

L'Inps, con circolare 97/2022, illustra le novità introdotte dal decreto emergenza Ucraina (decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21) e dalla legge di conversione del decreto sostegni-ter (legge 28 marzo 2022, n. 25) in materia di ammortizzatori sociali in costanza di lavoro, riepilogando le relative istruzioni operative. La circolare, inoltre, fornisce indicazioni sulle modifiche apportate dal decreto del Ministero del Lavoro 31 marzo 2022, n. 67 per quanto riguarda i criteri di esame dei trattamenti di integrazione salariale per la concessione della cassa integrazione. Per ogni tipologia di trattamento di integrazione salariale, la circolare definisce i datori di lavoro destinatari, le condizioni di accesso, la durata e le caratteristiche dell'intervento, indicandone anche gli aspetti contributivi.

Contratti di rete

CODATORIALITÀ: COME GESTIRE IL RAPPORTO DI LAVORO

Circ. Inail 3 agosto 2022, n. 31

L'Inail con circolare 31/2022, riassume brevemente la disciplina del contratto di rete nonché delle assunzioni congiunte in agricoltura e dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità (Decreto del Ministro del Lavoro 29 ottobre 2021, n. 205) e fornisce le indicazioni operative relativamente ai profili assicurativi di competenza dell'Istituto.

Controlli, privacy e riservatezza

I LIMITI DI AMMISSIBILITÀ DEI CONTROLLI DIFENSIVI DEL LAVORATORE

Cass. 22 settembre 2021, n. 25732

La Cassazione, con sentenza 25732/2021, ha stabilito che in tema di c.d. sistemi difensivi, sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele di dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto.

Discriminazioni

I COLLABORATORI DOMESTICI HANNO DIRITTO ALLA DISOCCUPAZIONE

C. Giustizia UE 24 febbraio 2022, n. C-389/20

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza C-389/20, ha stabilito che la direttiva sulla parità in materia di sicurezza sociale osta a una disposizione nazionale che esclude le prestazioni di disoccupazione dalle prestazioni di sicurezza sociale riconosciute ai collaboratori domestici da un regime legale di sicurezza sociale, qualora

tale disposizione ponga in una situazione di particolare svantaggio i lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile, e non sia giustificata da fattori oggettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

SULLA LIQUIDAZIONE DEL DANNO DA DISCRIMINAZIONE E DEQUALIFICAZIONE

App. Catanzaro 16 settembre 2021

La Corte di Appello di Catanzaro, con sentenza del 16 settembre 2021, ha stabilito che la liquidazione equitativa ex art. 1226 c.c. non può essere operata in base al criterio consistente nel determinare il danno da demansionamento in una percentuale della retribuzione. Un tale criterio presenta il duplice inconveniente di determinare una ingiustificata disparità di trattamento, dal momento che porta a un risarcimento differenziato in base alla retribuzione, e di parametrare il danno alla retribuzione o a una sua aliquota in maniera del tutto arbitraria. Appare preferibile rifarsi al criterio che assume come parametro di riferimento l'importo previsto per il danno biologico da inabilità temporanea assoluta dell'art. 139, c. 1 d.lgs. 209/2005.

CROCIFISSO IN CLASSE: LA CIRCOLARE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO CHE NON RICERCA ACCOMODAMENTO CON IL DOCENTE DISSENZIENTE NON DISCRIMINA LO STESSO

Cass. 9 settembre 2021, n. 24414

La Cassazione, con sentenza 24414/2021, ha stabilito che è invalida la sanzione disciplinare inflitta al docente che non abbia rispettato l'illegittima circolare del dirigente scolastico con cui si richiamavano tutti i docenti della classe al dovere di rispettare e tutelare la volontà degli studenti, espressa a maggioranza in assemblea, di esporre il crocifisso nella loro aula, senza ricercare un ragionevole accomodamento con la posizione manifestata dal docente dissenziente.

Fedeltà

IL DIVIETO DI STORNO È AUTONOMO RISPETTO AL PATTO DI NON CONCORRENZA

Cass. 4 agosto 2021, n. 22247

La Cassazione, con ordinanza 22247/2021, ha stabilito che il patto di non concorrenza di

cui all'art. 2125 c.c. e la clausola che preveda un divieto di storno di clientela da parte del dipendente vietano due condotte differenti. Il primo proibisce lo svolgimento di attività lavorativa in concorrenza con il datore di lavoro dopo la cessazione del rapporto e per una durata limitata nel tempo. La seconda, invece, impedisce il compimento di atti e comportamenti funzionali a sviare la clientela verso un'altra impresa sfruttando il rapporto di fiducia instaurato e consolidato durante il periodo di dipendenza con la prima società e mira a garantire la tutela dell'avviamento e il mantenimento e consolidamento del rapporto con i clienti. Le clausole sono quindi tra loro indipendenti e autonome. Di conseguenza, il regime normativo dell'art. 2125 c.c. non può estendersi alla clausola contenente il divieto di storno di clientela.

Fisco

CHIARIMENTI SUL CREDITO D'IMPOSTA PER INVESTIMENTI IN ATTIVITÀ DI RICERCA E SVILUPPO

Risoluzione Ag. Entrate 26 luglio 2022, n. 41/E

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione 41/E/2022, ha fornito chiarimenti in merito al credito d'imposta per investimenti in attività di ricerca e sviluppo, in particolare, per le attività attinenti al design e all'ideazione estetica. L'Agenzia precisa che per l'ammissibilità al credito d'imposta in esame, è necessario che le attività (lavori) si caratterizzino, anzitutto, per la presenza di elementi di novità e creatività e, quindi, anche per il grado di incertezza o rischio d'insuccesso scientifico o tecnologico. Pertanto, in merito all'istanza di Interpello in esame e in considerazione di un parere tecnico MISE, l'Agenzia chiarisce che l'attività di ideazione e prototipi di beni rientranti nel comparto della moda, della pelletteria, della gioielleria e dell'occhialeria il cui obiettivo sia la concezione e la realizzazione di nuove collezioni o campionari che presentino elementi di novità rispetto alle collezioni o campionari precedenti con riguardo ai materiali utilizzati, alla loro combinazione, ai disegni, alle forme, ai colori e ad altri elementi rilevanti non rientrano, per il periodo d'imposta 2019, tra le attività di ricerca e sviluppo ammissibili al credito d'imposta di cui all'art. 3, D.L. 145/2013 in quanto non presentano il requisito della novità e il rischio di insuccesso tecnologico.

REGIME LAVORATORI IMPATRIATI: OPZIONE PER LA PROROGA

Risp. Ag. Entrate 18 luglio 2022, n. 383

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 383/2022, fornisce chiarimenti in relazione all'esercizio dell'opzione per la proroga del regime previsto per i lavoratori impatriati ex art. 5, comma 2-bis, D.L. 34/2019. Un soggetto, già beneficiario del regime agevolato, per fruire della proroga ha versato il 26 agosto 2021 tramite Mod. F24 ELIDE l'importo del 10% dell'imponibile previdenziale riportato al campo 4 della sezione "Dati previdenziali ed assistenziali" della CU 2021. Tuttavia, l'importo non è corretto perché inferiore a quanto dovuto. Il soggetto chiede quindi di poter versare, in sede di ravvedimento operoso, la differenza dovuta. L'Agenzia delle Entrate risponde che l'estensione per un ulteriore quinquennio del regime speciale di cui all'art. 16 d.lgs. 147/2015, è subordinato al versamento degli importi dovuti entro i termini di cui al Provvedimento AE n. 60353/2021 (30 agosto 2021). Se il versamento degli importi dovuti è omesso o carente, l'applicazione del beneficio è precluso, non essendo ammesso il ricorso all'istituto del ravvedimento operoso. Resta salva la possibilità di recuperare quanto versato ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 546/1992.

INL

DECRETO TRASPARENZA: LA CIRCOLARE ESPLICATIVA

Circ. Inl 10 agosto 2022, n. 4

L'Inl, con circolare 4/2022, ha fornito le prime indicazioni di carattere interpretativo sul decreto Trasparenza, in vigore dal 13 agosto. Le nuove disposizioni integrano gli obblighi informativi connessi alla instaurazione del rapporto di lavoro, anche con riferimento ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di collaborazione etero-organizzata.

INPS

SI ALLA RICHIESTA DEL PERMESSO DI SOGGIORNO DI LUNGO PERIODO PER ACCEDERE AL REDDITO DI CITTADINANZA

C. Cost. 10 gennaio 2022, n. 19

La Corte Costituzionale, con sentenza 19/2022, ha stabilito che il reddito di cittadinanza, pur presentando anche tratti propri di una misura di contrasto alla povertà, non si risolve in una provvidenza assistenziale diretta a soddisfare un bisogno primario dell'individuo, ma persegue diversi e più articolati obiettivi di politica attiva del lavoro e di integrazione sociale.

Licenziamento individuale

NECESSARIO UN INTERVENTO LEGISLATIVO CHE PREVEDA TUTELE ADEGUATE IN CASO DI LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

C. Cost. 22 luglio 2022, n. 183

La Corte Costituzionale, con sentenza 183/2022, ha dichiarato inammissibili le censure del Tribunale di Roma sull'indennità prevista dal cosiddetto Jobs Act per i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese segnalando che «un'indennità costretta entro l'esiguo divario tra un minimo di tre e un massimo di sei mensilità vanifica l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda» e non rappresenta un rimedio congruo e coerente con i requisiti di adeguatezza e dissuasività. La Corte rivolge al legislatore un monito ad intervenire con urgenza in questa materia, predisponendo tutele adeguate.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE OFFENDE L'AZIENDA SU FACEBOOK

Cass. 13 ottobre 2021, n. 27939

La Cassazione, con sentenza 27939/2021, ha stabilito che costituisce grave insubordinazione, da sanzionare con il licenziamento per giusta causa, il comportamento del lavoratore che, a mezzo di tre e-mail e di un messaggio sul proprio profilo Facebook, diffonde comunicazioni dai contenuti gravemente offensivi e sprezzanti nei confronti delle sue dirette superiori e degli stessi vertici aziendali. Il mezzo utilizzato è idoneo a

determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone e la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti può essere di per se suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale.

Maternità

CONGEDO DI PATERNITÀ E PARENTALE: LE NOVITÀ DEL DECRETO 105/2022

Mess. Inps 4 agosto 2022, n. 3066

L'Inps, con messaggio 3066/2022, esamina le nuove regole di fruizione del congedo di paternità e parentale spettante ai genitori lavoratori subordinati, iscritti alla gestione separata e autonomi. L'Istituto si sofferma sulle novità e specifica che, a partire dal 13 agosto 2022, i lavoratori possono già presentare richiesta al proprio datore di lavoro o committente con le nuove regole, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Inps.

NOVITÀ PERMESSI 104 E CONGEDO STRAORDINARIO

Mess. Inps 5 agosto 2022, n. 3096

L'Inps, con messaggio 3096/2022, ricorda che il d.lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, nel dare attuazione alla direttiva (UE) 2019/1158, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, ha introdotto alcune novità normative in materia di permessi di cui all'art. 33 della l. 104/1992, e di congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001. Con il messaggio, l'Istituto fornisce, con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore privato, le prime indicazioni rilevanti ai fini del riconoscimento delle relative indennità, che entreranno in vigore dal 13 agosto 2022.

Orario di lavoro

IL TEMPO PER LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA È SEMPRE ORARIO DI LAVORO

Corte Giustizia UE 28 ottobre 2021, n. C-909/19

La Corte di Giustizia UE, con sentenza C-909/19, ha chiarito che il tempo durante il quale un lavoratore segue una formazione professionale impostagli dal suo datore di lavoro, dopo la conclusione del normale orario di lavoro, presso i locali del prestatore dei servizi di formazione e durante il quale egli non esercita le sue funzioni abituali, costituisce orario di lavoro ai sensi dell'art. 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE.

INDENNITÀ PART TIME VERTICALE: ISTRUZIONI OPERATIVE

Mess. Inps 5 agosto 2022, n. 3097

L'Inps con messaggio 3097/2022, fornisce le indicazioni operative per il riconoscimento, di un'indennità una tantum a favore dei lavoratori dipendenti di aziende private titolari, nell'anno 2021, di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale. Prevista dal decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, la predetta indennità - pari a 550 euro - non concorre alla formazione del reddito e potrà essere concessa soltanto una volta.

Smart working

DECRETO SULLA COMUNICAZIONE DI AVVIO DEL LAVORO AGILE

Decreto ministeriale Min. Lav. 22 agosto 2022, n. 149

Il Ministero del Lavoro, con decreto ministeriale 149/2022, ha fornito le indicazioni di attuazione della norma contenuta nel cd. decreto Semplificazioni, con il quale si prevede che il datore di lavoro comunichi in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile. Si tratta di una importante disposizione che rende strutturale la semplificazione del lavoro agile. Il precedente obbligo di comunicazione dell'accordo individuale sarà sostituito quindi, con decorrenza dal 1° settembre, da una mera comunicazione

dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, da trasmettersi in via telematica al Ministero del lavoro. Con detta modifica, il datore di lavoro non dovrà più allegare, alla comunicazione, l'accordo individuale di smart-working, ma dovrà comunque conservarlo per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione (ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, della l. 81/2017).

Speciale Coronavirus

AGGIORNAMENTO DELLE MODALITÀ DI GESTIONE DEI CASI E DEI CONTATTI STRETTI DA COVID-19

Circ. Min. Salute. 31 agosto 2022, n. 37615

Il Ministero della Salute, con circolare 37615/2022, ha aggiornato le indicazioni sulla gestione dei casi Covid-19. In particolare, le persone risultate positive ad un test diagnostico molecolare o antigenico per SARS-CoV-2 sono sottoposte alla misura dell'isolamento, dove, per i casi che sono sempre stati asintomatici oppure sono stati dapprima sintomatici ma risultano asintomatici da almeno 2 giorni, l'isolamento potrà terminare dopo 5 giorni, purché venga effettuato un test, antigenico o molecolare, che risulti negativo, al termine del periodo d'isolamento, in caso di positività persistente, si potrà interrompere l'isolamento al termine del 14° giorno dal primo tampone positivo, a prescindere dall'effettuazione del test. Per i contatti stretti di caso di infezione da SARS-CoV-2 sono tuttora vigenti le indicazioni contenute nella Circolare n. 19680 del 30/03/2022 "Nuove modalità di gestione dei casi e dei contatti stretti di caso Covid-19".

Trasporto

AMAZON DIVENTA CORRIERE CONTO TERZI ANCHE IN ITALIA

(Newsletter TrasportoEuropa 26/07/2022)

Dopo avere offerto un servizio completo di logistica e consegna ai commercianti che usano la sua piattaforma di e-commerce, Amazon entra anche nell'offerta in conto terzi e in Italia introduce Amazon Shipping. È un servizio di distribuzione di pacchi per qualsiasi

sito di commercio elettronico, che offre il ritiro sette giorni su sette, con consegna il giorno successivo. Tra i vantaggi dichiarati dall'azienda c'è la soluzione all inclusive, che non prevede supplementi nelle consegne il fine settimana, il preventivo online e nessun vincolo di durata. Per ora, Amazon Shipping serve solamente consegne nazionali. Amazon ha la licenza di operatore postale dal 2018 e svolge questo servizio in collaborazione con ShippyPro, Qapla e Gsped.

wilegal.it