

A background image showing three business professionals in an office setting. A man in a suit and glasses is on the left, a woman with red hair and glasses is in the center, and another man with glasses is on the right. They are gathered around a desk with papers and laptops, appearing to be in a collaborative meeting. The image is overlaid with a semi-transparent dark grey filter.

MORRI
ROSSETTI

Labour Monthly Roundup

Agosto 2022

Il Labour Monthly Roundup dello Studio contiene alcuni dei principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza resi nel mese scorso, relativamente ai seguenti argomenti:

1. Nuovo Decreto sul miglioramento della conciliazione vita-lavoro (n. 105/2022);
2. Precisazioni dell'INL relative agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 104/2022;
3. Sent. Cassazione Penale, n. 29025/2022 in tema di sicurezza ed erogazione della formazione ai lavoratori con precedenti esperienze;
4. Accordo individuale per lo smart working e ulteriori novità sul tema;
5. Decreto Legislativo n. 114/2022: il nuovo PEPP (piano pensionistico paneuropeo).

Nuovo Decreto sul miglioramento della conciliazione vita-lavoro (n. 105/2022)

A partire dal 13 agosto scorso è entrato in vigore il nuovo Decreto n. 105/2022, il quale ha apportato delle modifiche alla disciplina dei congedi di maternità, di paternità e, più in generale, di quelli parentali, con alcune precisazioni rispetto a quanto previsto prima della pubblicazione del testo normativo in Gazzetta Ufficiale.

In particolare, il D. Lgs. n. 151/2022 è stato ora aggiornato, con l'introduzione del nuovo art. 27-bis, il quale riporta la previsione di un congedo di paternità obbligatorio ed autonomamente riconosciuto che potrà essere richiesto al datore di lavoro e fruito a partire dai due mesi antecedenti la data presunta del parto e fino ai 5 mesi successivi alla nascita, per una durata di 10 giorni lavorativi (20, in caso di parto plurimo).

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, inoltre, la nuova normativa ha esteso anche ai padri che rientrano in tale categoria lavorativa la possibilità di fruire del congedo parentale di tre mesi (entro l'anno di vita del minore) che inizialmente era stato specificato solo per le lavoratrici madri.

Precisazioni dell'INL relative agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 104/2022

A seguito della pubblicazione, in Gazzetta Ufficiale, del D. Lgs. n. 104/2022 relativo ai nuovi obblighi di trasparenza di cui è gravato il datore di lavoro, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato una circolare (n. 4/2022) attraverso la quale ha offerto alcune precisazioni relative all'applicazione pratica delle previsioni ivi inserite.

Inter alias, è stato chiarito che, fermo restando che già al momento della consegna del contratto individuale o della lettera di assunzione il dipendente

debba già essere a conoscenza dei principali elementi del costituendo rapporto di lavoro (come, ad esempio, l'orario settimanale o l'importo della retribuzione mensile), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata, nel rispetto delle nuove previsioni normative, attraverso il rinvio al contratto collettivo o aziendale applicato, previa contestuale consegna degli stessi (o la loro messa a disposizione, attraverso i metodi di volta in volta utilizzati dall'azienda in tali occasioni).

Sent. Cassazione Penale, n. 29025/2022 in tema di sicurezza ed erogazione della formazione ai lavoratori con precedenti esperienze

Di recente, la Suprema Corte è tornata ad occuparsi del tema della sicurezza sul luogo di lavoro il quale (a seguito della recente c.d. "mini-riforma" del Testo unico relativo a tale materia, n. 81/2008, attuata con il DL n. 146/2021, convertito con modifiche dalla legge 215/2021), con particolare riguardo all'importanza della formazione, soprattutto in senso preventivo.

Sotto questo profilo, con sentenza n. 29025/2022, la Cassazione penale è stata chiamata a rendere il proprio parere sul caso di un infortunio sul lavoro in cui un operaio, addetto a una pressa piegatrice, aveva subito lo schiacciamento di alcune dita sia della mano destra che di quella sinistra, con la conseguenza di un periodo di malattia di durata superiore a quaranta giorni.

Sebbene, come appurato dai giudici di merito, la condotta del lavoratore sia stata imprudente, tale eventualità non è stata ritenuta sufficiente ad escludere la responsabilità del datore di lavoro, che aveva fornito una formazione incompleta al lavoratore infortunato. A nulla sono valsi i tentativi dell'imprenditore di scusare tale condotta adducendo una preesistente esperienza del lavoratore

nell'ambito di competenza cui sarebbe stato adibito anche nel nuovo lavoro, tanto da rendere superfluo un ulteriore addestramento in tal senso.

Accordo individuale per lo smart-working e ulteriori novità sul tema

Come è noto, scaduto il periodo, riconosciuto in virtù della situazione emergenziale scaturita dal propagarsi del Coronavirus, durante il quale, è stato consentito ai datori di lavoro di comunicare in maniera più snella l'esistenza di prestazioni lavorative rese in regime di *smart-working*.

Con il D.M. n. 149 del 2022, il Ministero ha, tuttavia, reso noto che, a partire dal 1° settembre, al fine di semplificare gli adempimenti dei datori di lavoro, gli stessi saranno tenuti a comunicare in via telematica i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, senza, tuttavia, l'obbligo di allegare anche il relativo accordo, che dovrà essere semplicemente custodito dal datore ed esibito in caso di richiesta in tal senso dalle competenti autorità. Con riferimento ai nuovi accordi di *smart-working* e alle modifiche/proroghe di quelli già esistenti,

verificatisi a partire dal 1° settembre, tale comunicazione dovrà essere resa entro e non oltre il 1° novembre prossimo.

Decreto Legislativo n. 114/2022: il nuovo PEPP (piano pensionistico paneuropeo)

È stato pubblicato sulla G.U. (n. 184 dell'8 agosto 2022) il D. Lgs. n. 114 del 3 agosto 2022, di attuazione del Regolamento UE n. 2019/1238 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativo al c.d. prodotto pensionistico individuale paneuropeo (PEPP), il cui testo era già stato approvato nel marzo 2022.

Si tratta di un istituto di cui, a livello europeo, si parla ormai da diverso tempo, che si pone in continuità e in aggiunta alle forme previdenziali già esistenti e che, in linea generale, prevede l'applicazione di regole molto simili a quelle della contribuzione complementare. In particolare, si evidenzia come il prodotto di cui in argomento sarà attuato mediante contributi a carico del risparmiatore e versamenti volontari dei datori di lavoro o dei committenti, mentre resterebbe escluso il conferimento di quote del TFR.

* * *

Per maggiori informazioni e approfondimenti, potete contattare:

Emanuele Licciardi

Partner | Dip. Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

(Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it)

— Seguici su **LinkedIn** —



MORRI
ROSSETTI



Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it