

A professional meeting scene with several men in business attire. One man in a light blue shirt and tie is gesturing with his hands while speaking. Another man in a dark shirt is looking towards him. A laptop and an open book are visible on the table in the foreground.

MORRI
ROSSETTI

Labour Monthly Roundup

Luglio - Agosto 2023

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

1. Corte di Cassazione: l'indennità suppletiva non è dovuta all'agente che accede alla pensione anticipata;
2. INPS: richiesta di Naspi da parte dei lavoratori co.co.co.;
3. Corte di Cassazione: il licenziamento per mancato superamento della prova e nullità del relativo patto;
4. Corte di Cassazione: la retribuzione durante le ferie;
5. Nuove Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing;
6. INPS: Assunzione di giovani "NEET";
7. Tribunale di Torino: ha diritto alla NASPI il lavoratore dimissionario a seguito del trasferimento a più di 50 km dalla propria residenza;
8. Circolare n. 25/E del 18 agosto 2023 dell'Agenzia delle Entrate sulla residenza fiscale dello smart-worker;
9. Indicazioni operative per le agenzie di somministrazione sull'ingresso di cittadini non comunitari residenti all'estero.

1. Corte di Cassazione: l'indennità suppletiva non è dovuta all'agente che accede alla pensione anticipata

La Corte di cassazione, con l'ordinanza n. 17235/2023, ha statuito che l'indennità di cessazione del rapporto ex articolo 1751 c.c. non è dovuta quando l'agente recede dal contratto per accedere alla pensione di vecchiaia anticipata.

In particolare, la Corte, confermando la sentenza impugnata e uniformandosi all'orientamento consolidato della Cassazione, ha precisato che al di fuori delle eccezioni indicate dal medesimo articolo 1751 c.c., l'indennità suppletiva di clientela non è dovuta quando l'agente recede dal contratto.

Il recesso dell'agente, infatti, rappresenta un fatto impeditivo del diritto all'indennità, anche in caso di maturazione del diritto alla pensione anticipata di vecchiaia. Il riferimento all'età non può che richiamare unicamente il concetto di raggiunti limiti di età per il pensionamento di vecchiaia con i requisiti ordinari, ferma la possibilità delle parti di modificare la previsione in favore dell'agente.

2. INPS: richiesta di Naspi da parte dei lavoratori co.co.co.

Con il messaggio 2570/2023, l'INPS ha fornito indicazioni per la richiesta della NASPI da parte dei lavoratori co.co.co., già iscritti alla Gestione separata.

L'ente ha segnalato che l'assicurato iscritto alla Gestione separata, ma che ha cessato il rapporto di lavoro o l'attività per cui è obbligato alla suddetta iscrizione, è tenuto comunque a compilare la sezione "Dichiarazione attività lavorativa", indicando nel campo "Reddito previsto per il 2023" il reddito annuo presunto, in tal caso pari a zero.

3. Corte di Cassazione: il licenziamento per mancato superamento della prova e nullità del relativo patto

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20239 del 14 luglio 2023, ha statuito che il licenziamento di un lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015 per mancato superamento del periodo di prova, intimato a fronte di un patto poi dichiarato invalido, comporta l'applicazione della tutela indennitaria. Secondo la Corte di Cassazione, infatti, in tale ipotesi non vi è totale difetto del potere di licenziamento in capo al datore di lavoro e pertanto non è possibile ravvisare un'ipotesi di nullità.

4. Corte di Cassazione: la retribuzione durante le ferie

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 19663 del 11 luglio 2023, ha statuito che la retribuzione dovuta durante le ferie comprende qualsiasi importo pecuniario che (i) si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e (ii) è correlato allo "status" personale e professionale del lavoratore.

Infatti, ogni eventuale diminuzione di tale retribuzione potrebbe dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie.

5. Nuove Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing

Il 15 luglio 2023 sono entrate in vigore le nuove Linee Guida che l'ANAC ha deliberato (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023) e approvato unitamente al nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne riguardanti le misure sul Whistleblowing.

6. INPS: Assunzione di giovani "NEET"

L'INPS, con Circolare n. 68 del 21 luglio 2023, ha dato istruzioni inerenti all'accesso all'incentivo economico riconosciuto ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato soggetti "NEET" - *Not (engaged in) Education, Employment or Training* dal 1° giugno al 31 dicembre 2023.

L'incentivo, introdotto dal Decreto Lavoro, è riconosciuto, se richiesto, per 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda per nuove assunzioni di giovani che alla data di assunzione non abbiano compiuto 30 anni di età, non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET») e siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

7. Tribunale di Torino: ha diritto alla NASPI il lavoratore dimissionario a seguito del trasferimento a più di 50 km dalla propria residenza

Con la recente sentenza del 27 luglio scorso, il Tribunale di Torino ha rilevato che, nel caso in cui al dipendente sia proposto il trasferimento dalla sede di lavoro contrattualmente prevista verso altra sita a più di 50 km dalla propria residenza, le dimissioni rassegnate da quest'ultimo non ne escludono il diritto alla ricezione della NASPI.

Nonostante l'INPS abbia sostenuto che il rifiuto del dipendente debba valere quale decisione unilaterale di quest'ultimo, ricordando che per l'accesso alla NASPI la legge richiede la risoluzione non volontaria del rapporto di lavoro, il Tribunale di Torino ha stabilito che un trasferimento della menzionata entità comporti un notevole sacrificio per il lavoratore, tale da qualificare come involontaria la risoluzione del rapporto a ciò dovuta.

8. Circolare n. 25/E del 18 agosto 2023 dell'Agenzia delle Entrate sulla residenza fiscale dello smart-worker

L'Agenzia delle Entrate ha recentemente confermato che si applicano i criteri ordinari contenuti negli articoli 2 e 3 del Tuir anche per l'individuazione della residenza fiscale dei lavoratori in regime di *smart working*. In termini generali, si considererà fiscalmente residente in Italia il lavoratore che quivi fissi il proprio domicilio o la propria residenza per almeno 183 giorni nell'arco di un anno o che si iscrivano presso le relative anagrafi della popolazione residente.

9. Indicazioni operative per le agenzie di somministrazione sull'ingresso di cittadini non comunitari residenti all'estero

Con la circolare congiunta dei Ministeri dell'Interno e del Lavoro dello scorso 10 agosto, sono state fornite indicazioni pratiche per la gestione dei nulla osta da parte delle agenzie di somministrazione al fine di consentire l'ingresso in Italia dei lavoratori non comunitari residenti all'estero.

Più precisamente, è stata chiarita la modalità operativa attraverso la quale tali agenzie, aventi sede legale o operativa nel territorio dello Stato, possono presentare, per conto dei dipendenti con le menzionate caratteristiche, le richieste nominative di nulla osta al lavoro in Italia, con la finalità della costituzione di un rapporto di lavoro subordinato tra questi due soggetti, a tempo determinato o indeterminato.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di luglio e agosto 2023

Legge applicabile al contratto di lavoro e rispetto dei principi ad applicazione necessaria
3 agosto

Quando si conclude un contratto che – in virtù della cittadinanza delle parti o del luogo di esecuzione delle attività – coinvolga più di una giurisdizione, i soggetti coinvolti sono chiamati ad operare una scelta rispetto alla legge che regolerà il loro rapporto di lavoro. Sebbene non vi siano limiti alla possibilità di scelta, essa dovrà, comunque, tenere in considerazione che i termini e le condizioni di detto contratto non dovranno scontrarsi con i principi di applicazione necessaria della legge del Paese in cui è previsto che l'attività lavorativa venga svolta in via principale.

[→ Leggi di più](#)

Requisiti di firma e adempimenti formali nei contratti di lavoro con elementi di transnazionalità
28 luglio 2023

Perché un contratto sia valido ed efficace, è necessaria la soddisfazione di determinati requisiti, tra i quali quello relativo alla forma dell'accordo. Con particolare riferimento al contratto che regoli un rapporto di lavoro caratterizzato da elementi di transnazionalità, le cose possono complicarsi. Di seguito, una breve disamina degli accorgimenti più rilevanti da tenere in considerazione.

[→ Leggi di più](#)

Agli agenti non spetta l'indennità suppletiva se accedono alla pensione anticipata
21 luglio 2023

La Corte di Cassazione ha recentemente stabilito che all'agente che accede alla pensione anticipata di vecchiaia non spetta l'indennità suppletiva in quanto tale ipotesi non è

ricompresa tra le eccezioni di cui all'articolo 1751 c.c. che consentono all'agente che receda dal rapporto e di ottenere tale indennità.

[→ Leggi di più](#)

HR Tips #7: Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti (DUVRI)

*In presenza di contratti di **appalto**, di **prestazioni d'opera** o di **somministrazione**, l'art. 26 del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008) prevede l'adozione di un documento nel quale siano definiti i rischi interferenziali potenzialmente causati dalla presenza di più soggetti diversi tra loro all'interno di un medesimo luogo di esecuzione dell'attività lavorativa (e.g., un cantiere, un impianto di produzione).*

Permanente presupposto dell'obbligo di adozione del documento è che la società committente – responsabile della redazione del DUVRI – abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo.

*Vi sono, tuttavia, delle casistiche per le quali **non vige l'obbligo di adozione del DUVRI**, anche in considerazione dell'effettiva pericolosità dell'attività oggetto del contratto.*

*In caso di inadempienze o mancanze relative alla redazione del DUVRI, il datore di lavoro committente potrebbe essere **sanzionato** con una multa **da €1.500 a €6.000** o con l'**arresto** da due a quattro mesi. A ciò si aggiunga che, in caso di mancata indicazione dei costi allocati per attuare le misure di sicurezza del lavoro, il **contratto di appalto è nullo**.*

HR Tips #8: Workation

Per **workation** si intende una nuova forma di lavoro flessibile che permette di coniugare, per un periodo di **tempo limitato**, lavoro e vacanza.

In pratica, la prestazione di lavoro viene svolta in modo continuativo da un **luogo di vacanza** dove è possibile lavorare, ritagliandosi momenti di svago, senza la necessità di ricorrere a ferie o permessi.

Le aziende che intendono introdurre la workation non possono non considerare le **implicazioni legali e organizzative**, soprattutto quando si tratta di mete transfrontaliere.

In particolare, tra le principali, vi sono:

- le modalità di **ingresso e lavoro nel paese di destinazione**;
- le implicazioni **fiscali e contributive** che il lavoro nella località prescelta può avere per l'azienda e per il dipendente;
- il rispetto degli obblighi in tema di **sicurezza sul lavoro**.

* * *

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