

MORRI
ROSSETTI

Labour Monthly Roundup

Maggio 2023

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

1. *Nuovo Decreto Lavoro: novità in tema di inclusione sociale e accesso al mondo del lavoro;*
2. *Modifica del Decreto Trasparenza: obblighi informativi attenuati a opera del Decreto Lavoro;*
3. *Contratti di espansione: accordo integrativo fino al 31.12.2023;*
4. *Corte di Cassazione: licenziamento del dipendente che rifiuta la trasformazione del rapporto in part-time;*
5. *Direttiva UE 2023/970: nuove tutele per i lavoratori e nuovi obblighi per i datori di lavoro in materia di parità salariale e trasparenza;*
6. *Smart working: ritorno alle regole "ordinarie" dal 1° luglio 2023.*

1. Nuovo Decreto Lavoro: novità in tema di inclusione sociale e accesso al mondo del lavoro

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, il 4 maggio 2023, il Decreto Legge n. 48, c.d. "Decreto Lavoro" in vigore dal 5 maggio 2023, recante, tra le tante novità, l'introduzione dell'assegno per l'inclusione che spetterà ai nuclei familiari composti da almeno un soggetto disabile, minorenne o ultra-sessantenne o invalido civile. Previsti, inoltre, nuovi incentivi per le assunzioni, la revisione delle regole di trasparenza per la redazione dei contratti di lavoro, nuove causali per la stipula dei contratti a termine, l'incremento della soglia dei *fringe benefit* a 3.000 euro per il 2023 per i dipendenti con figli e modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali in specifici settori.

2. Modifica del Decreto Trasparenza: obblighi informativi attenuati a opera del Decreto Lavoro

Il Decreto Lavoro contiene la revisione degli adempimenti introdotti l'anno scorso con il decreto Trasparenza, D.lgs. n. 104/2022, che aveva appesantito gli adempimenti informativi gravanti sul datore di lavoro al momento dell'assunzione.

Tale ultimo decreto aveva, infatti, posto a carico del datore l'obbligo di adempiere il suo dovere informativo nei confronti del dipendente in modo diretto, mediante una comunicazione scritta nella quale fossero illustrate, in dettaglio, tutte le condizioni del futuro rapporto di lavoro.

Il nuovo Decreto prevede che, per una parte di tali informazioni, il datore di lavoro possa limitarsi a indicare al dipendente il riferimento normativo o

della contrattazione collettiva, anche aziendale, che regola l'istituto di riferimento.

3. Contratti di espansione: accordo integrativo fino al 31.12.2023

Il Decreto Lavoro interviene introducendo una novità riguardante i contratti di espansione stipulati entro il 31 dicembre 2022, e non ancora conclusi, da imprese aventi più di 1000 dipendenti.

In particolare, fino al 31 dicembre 2023, è prevista la possibilità di stipulare un accordo integrativo presso il Ministero del lavoro di rimodulazione delle cessazioni dei rapporti di lavoro entro un arco temporale di 12 mesi, senza possibilità di modificare l'impegno di spesa e il numero massimo di lavoratori accompagnati alla pensione.

4. Corte di Cassazione: licenziamento del dipendente che rifiuta la trasformazione del rapporto in part-time

Con ordinanza n. 12244 del 9 maggio 2023, la Corte di Cassazione ha stabilito che, in caso di rifiuto di trasformazione del rapporto da tempo pieno in *part-time*, il dipendente può essere legittimamente licenziato se il recesso non è intimato a causa del diniego stesso, ma della impossibilità di utilizzo della prestazione a tempo pieno.

I Giudici di legittimità hanno stabilito che detto rifiuto possa costituire, di per sé, giustificato motivo di licenziamento e non preclude la facoltà di recesso per motivo oggettivo.

5. Direttiva UE 2023/970: nuove tutele per i lavoratori e nuovi obblighi per i datori di lavoro in materia di parità salariale e trasparenza

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea la Direttiva n. 2023/970 che introduce nuove tutele per i lavoratori e nuovi obblighi per i datori di lavoro in materia di parità salariale e trasparenza.

L'ambito di applicazione riguarda il settore pubblico e privato e i datori devono garantire un compenso che assicuri la parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

La trasparenza è necessaria in ogni fase del rapporto di lavoro, compresa quella pre-assuntiva e, già prima del colloquio, vanno fornite ai candidati le informazioni sulla retribuzione iniziale e il datore non può chiedere indicazioni sui compensi percepiti nelle esperienze di lavoro attuali o precedenti.

Gli Stati membri hanno tempo fino al 7 giugno 2026 per adeguarsi al contenuto della Direttiva con le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie.

6. Smart working: ritorno alle regole "ordinarie" dal 1° luglio 2023

Salvo ulteriori proroghe, con l'avvicinarsi del 30 giugno 2023, il diritto dei lavoratori fragili e di quelli con figli *under 14* di beneficiare dello smart working senza accordo individuale sta per estinguersi.

Dal 1° luglio 2023, infatti, le imprese e tali lavoratori che vorranno utilizzare il lavoro agile non potranno più avvalersi delle forme semplificate.

Con il ritorno alle regole previste dalla legge n. 81 del 2017, le parti dovranno, quindi, necessariamente sottoscrivere un accordo che dovrà avere i contenuti minimi fissati dalla legge.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di maggio 2023

C'è spazio per il *furlough* nel diritto del lavoro italiano?

26 maggio

*In ambito di rapporti di lavoro che presentino delle caratteristiche internazionali, non è raro che si renda necessario stabilire se alcuni istituti, utilizzati in uno dei Paesi coinvolti, possa essere implementato anche nell'altro, o se vi siano altri istituti simili da poter applicare al suo posto. Il *furlough* non fa eccezione: di seguito, una breve analisi delle sue caratteristiche e di come esso si relazioni all'impianto giuslavoristico italiano.*

[→ Leggi di più](#)

Legittima la sanzione disciplinare comminata anche sulla base di immagini di videosorveglianza

10 maggio 2023

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 8375 del 23 marzo 2023, ha dichiarato la legittimità dell'utilizzo delle riprese del sistema di videosorveglianza ai fini della contestazione di un illecito nei confronti di un dipendente, a condizione, però, che esse siano valutate nell'ambito di un ampio quadro probatorio.

[→ Leggi di più](#)

HR Tips #5: Centro unico di imputazione degli interessi

Quando una società esercita la propria attività in stretta connessione con un'altra, anche facente

parte del medesimo gruppo societario, tanto da ingenerare confusione rispetto all'identificazione dell'una o dell'altra quale effettivo datore di lavoro dei dipendenti coinvolti, è possibile che, in relazione a entrambe, venga individuato un medesimo centro di imputazione del rapporto di lavoro.

In tal caso, ciò comporterà, in capo a ciascuna società coinvolta, una condivisa responsabilità datoriale nei confronti dei dipendenti implicati.

Al fine di individuare correttamente l'unicità del centro di imputazione degli interessi, la giurisprudenza ha delineato alcuni indicatori, sintetizzati di seguito:

- *l'impossibilità di distinguere le strutture imprenditoriali di una e dell'altra società;*
- *l'impiego promiscuo del personale e dei macchinari o mezzi necessari all'apparato produttivo delle società;*
- *la sovrapposizione tra le attività esercitate;*
- *il coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario, tale da individuare un unico soggetto direttivo volto al raggiungimento di uno scopo comune.*

Considerando le rilevanti conseguenze dell'accertamento di un unico centro di interessi, soprattutto in relazione ai criteri di scelta applicati in caso di licenziamento dei lavoratori impiegati dalle diverse imprese, si suggerisce di verificare con attenzione che non ricorra alcuno dei predetti indici.

* * *

Per maggiori informazioni e approfondimenti, potete contattare:

Emanuele Licciardi

Partner | Dip. Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali
(Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it)

Seguici su 



MORRI ROSSETTI



Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it