

A professional office setting with a man in a grey suit and glasses standing and pointing at a laptop screen. Two women are seated at a desk, looking at the laptop. The background is a blurred office environment with a large monitor.

MORRI
ROSSETTI

Labour Monthly Roundup

Gennaio 2023

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

1. *Corte di Cassazione: l'illegittima collocazione in cassa integrazione;*
2. *Corte di Cassazione: c'è subordinazione anche senza l'eterodirezione?*
3. *Corte di Giustizia Europea: il lavoratore autonomo non può essere discriminato per l'orientamento sessuale;*
4. *Smart working: la disciplina dal 1° gennaio 2023;*
5. *Lavoro occasionale: compensi annui entro il limite di 10.000 euro;*
6. *Aumento dell'importo dell'assegno unico universale.*

Corte di Cassazione: l'illegittima collocazione in cassa integrazione

Con l'ordinanza n. 90 del 3 gennaio 2023, la Corte di Cassazione ha affermato che è illegittimo individuare i dipendenti da sottoporre a cassa integrazione utilizzando un criterio discrezionale, non concordato e non desumibile dal generico richiamo alle esigenze tecnico-produttive.

La Corte ha infatti statuito che la mancata comunicazione alle organizzazioni sindacali dei criteri di scelta della platea dei soggetti interessati alla misura di integrazione salariale e delle sue modalità applicative comporta l'illegittimità del provvedimento concessorio, quindi la sospensione dei lavoratori operata dal datore di lavoro.

Corte di Cassazione: c'è subordinazione anche senza l'eterodirezione?

Con l'ordinanza n. 1095 del 16 gennaio 2023, la Corte di Cassazione ha dichiarato che, se non è rinvenibile l'elemento della soggezione al potere direttivo del datore di lavoro, è possibile provare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato attraverso una prova presuntiva indiziaria.

Secondo la Corte, l'assoggettamento al potere direttivo rappresenta solo una modalità di essere del rapporto di lavoro, che può essere desunta da una serie di circostanze e che può non coincidere quindi con un dato di fatto; pertanto, ai fini qualificatori, è possibile fare ricorso ad elementi indiziari idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione anche in assenza dell'eterodirezione.

Corte di Giustizia Europea: il lavoratore autonomo non può essere discriminato per l'orientamento sessuale

Con la recente sentenza del 12 gennaio 2023 (causa C-356/21) la Corte di Giustizia Europea ha dichiarato che le tutele contro le discriminazioni in ambito lavorativo basate sull'orientamento sessuale trovano applicazione anche per i lavoratori autonomi.

Il caso prende le mosse dalla richiesta di risarcimento del danno avanzata da un libero professionista per il rifiuto del committente di rinnovare il contratto d'opera dopo aver scoperto il suo orientamento sessuale.

La Corte ha confermato l'applicazione della Direttiva 2000/78, che vieta discriminazioni basate sull'orientamento sessuale in ambito lavorativo, per qualsiasi tipologia di attività professionale.

Smart working: la disciplina dal 1° gennaio 2023

Dal 1° gennaio 2023, per poter accedere allo smart working, per la generalità dei dipendenti torna a essere necessario la sottoscrizione di un accordo individuale.

Solo per i lavoratori fragili, cioè affetti da gravi forme di disabilità, i pazienti oncologici e gli immunodepressi, secondo le condizioni individuate dal decreto del 4 febbraio 2022 del Ministro della Salute, la comunicazione di lavoro agile potrà essere presentata con la modalità semplificata fino al 31 gennaio.

Lavoro occasionale: compensi annui entro il limite di 10.000 euro

La legge di Bilancio 2023 ha disposto che gli utilizzatori possono erogare per la totalità dei prestatori compensi annui entro il limite di 10.000,00 euro invece che 5.000,00.

Invariato, invece, il limite di 5.000,00 euro di compensi che ogni prestatore può percepire dalla totalità degli utilizzatori e di 2.500,00 euro dal singolo utilizzatore.

Aumento dell'importo dell'assegno unico universale

La legge di Bilancio 2023 interviene anche sugli importi dell'assegno unico universale.

In particolare, dal 1° gennaio 2023, per ciascun figlio di età inferiore a un anno, la quota variabile modulare, è incrementata del 50%, l'incremento viene riconosciuto anche per ogni figlio di età compresa tra uno e tre anni per i nuclei con tre o più figli e Isee fino a 40.000 euro e la maggiorazione mensile per i nuclei familiari con 4 o più figli è incrementata del 50%.

* * *

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

Risarcibilità del danno da “superlavoro”

25 gennaio 2023

In tema di azione per ottenere il risarcimento, ai sensi dell'art. 2087 c.c., per i danni cagionati dallo svolgimento di un'attività lavorativa eccedente rispetto alla ragionevole tollerabilità, il dipendente deve provare l'esecuzione della prestazione con modalità nocive e il nesso tra il lavoro così svolto e il danno subito, mentre, il datore di lavoro deve dimostrare che, al contrario, la prestazione si è svolta con modalità congrue e tollerabili.

[→ Leggi di più](#)

Legittimità del licenziamento per utilizzo personale dei permessi sindacali

12 gennaio 2023

Il dipendente cui siano assegnati ruoli che ne giustificano la partecipazione ad organi sindacali ha il diritto di ottenerne i relativi permessi, nonché il dovere di utilizzarli al solo scopo imposto da tale tipo di attività. Con l'Ordinanza n. 26198/2022, la Corte di Cassazione ha chiarito che sfruttare un tale privilegio per motivazioni personali è un elemento che si aggiunge all'assenza ingiustificata dal posto

di lavoro, che aggrava le conseguenze sanzionatorie da applicare a tale condotta e che la caratterizza come vero e proprio abuso di un diritto e, pertanto, legittima il licenziamento del dipendente coinvolto.

[→ Leggi di più](#)

HR Tips #1: Delocalizzazioni

Le grandi imprese (con almeno 250 lavoratori nell'anno precedente a quello di riferimento) in caso di chiusura dell'azienda con il licenziamento di almeno 50 persone dovranno:

- *comunicare la volontà di iniziare la procedura di chiusura entro 90 giorni ai sindacati competenti, al Ministero del Lavoro, al MISE e all'ANPAL;*
- *presentare entro 60 giorni dalla comunicazione un piano per limitare le ricadute occupazionali.*

In caso di mancato rispetto degli adempimenti, il datore andrà incontro a diverse conseguenze sanzionatorie, tra le più rilevanti, si segnalano le maggiorazioni ai contributi previdenziali relativi ai licenziamenti comminati.

* * *

Per maggiori informazioni e approfondimenti, potete contattare:

Emanuele Licciardi

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

Alessandra Boati

*Senior Associate | Dip. Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali
(Alessandra.Boati@MorriRossetti.it)*

Seguici su 



MORRI ROSSETTI



Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it