



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 3 aprile 2023

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 79

CIRCOLARI /PRASSI APPLICATIVA/CONTRATTAZIONE

INAIL: pagamento premi e accessori – modifica tasso di interesse

L'Inail, con la circolare n. 10 del 20 marzo 2023, informa che la Banca centrale europea, con la decisione di politica monetaria del 16 marzo 2023, ha fissato al 3,50% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ORP).

Per effetto di tale decisione, a decorrere dal 22 marzo 2023 il tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori di cui all'articolo 2, comma 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e quello per la determinazione delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, commi 8 e 10, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 sono i seguenti:

- 9,50% interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori;
- 9,00% misura delle sanzioni civili.

Parlamento: la riforma del Codice dei contratti pubblici è legge

È stato pubblicato, sul Suppl. Ordinario n. 12 alla Gazzetta Ufficiale n. 77 del 31 marzo 2023, il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, recante la riforma del Codice dei contratti pubblici, in attuazione dell'articolo 1, della legge n. 78 del 21 giugno 2022, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici.

Inps, Circolare n. 21/2023 – Naspi e cessazione del rapporto di lavoro in costanza di liquidazione giudiziale

Con la circolare n. 21 del 2023, l'INPS fornisce chiarimenti operativi per poter accedere alla domanda di disoccupazione NASpI, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni per giusta causa, recesso del curatore o risoluzione di diritto nel corso della procedura di liquidazione giudiziale.

../.

Come noto, per poter richiedere l'indennità di disoccupazione NASpI, la vigente normativa prevede che la cessazione del rapporto di lavoro sia intervenuta involontariamente.

Il legislatore ha però previsto delle specifiche ipotesi di accesso a tale indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni per giusta causa, tra cui, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.

Con l'articolo 189, comma 5, del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (D.lgs n. 14 del 2019, e successive modificazioni) è stata altresì introdotta una specifica ipotesi di giusta causa di dimissioni che consente, al ricorrere degli altri requisiti di legge, l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI.

L'articolo 190 dello stesso D.lgs n. 14 del 2019 prevede che: "La cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189 costituisce perdita involontaria dell'occupazione ai fini di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 e al lavoratore è riconosciuto il trattamento NASpI a condizione che ricorrano i requisiti di cui al predetto articolo, nel rispetto delle altre disposizioni di cui al decreto legislativo n. 22 del 2015".

Pertanto, sulla base di tali disposizioni normative, i rapporti di lavoro in essere alla data della sentenza dichiarativa rimangono sospesi fino alla data di comunicazione - da parte del curatore - di subentro o di recesso dai rapporti medesimi e, dall'altra, che le eventuali dimissioni del lavoratore nel predetto periodo di sospensione devono intendersi rassegnate per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e che le medesime costituiscono perdita involontaria dell'occupazione, con la conseguente possibilità per il lavoratore dimissionario, ove ricorrano tutti gli altri requisiti di legge, di accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI.

Si precisa, inoltre, che il richiamato comma 5 dell'articolo 189 prevede che le dimissioni per giusta causa rassegnate dal lavoratore nella fattispecie oggetto d'esame hanno decorrenza con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, quindi, con decorrenza retroattiva rispetto alla data in cui le stesse vengono rassegnate.

Nella circolare, l'Inps chiarisce altresì che la domanda di NASpI deve essere presentata nel termine di decadenza di 68 giorni, in questo caso decorrenti dalla data in cui il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e non dalla data della cessazione del rapporto di lavoro.

La prestazione Naspi decorre:

1. dall'ottavo giorno successivo alla data delle dimissioni - recesso del curatore - risoluzione di diritto del rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
2. dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la medesima sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno.

Nella circolare n.21 infine, l'Inps specifica che il richiedente, in sede di presentazione della domanda deve allegare la lettera di dimissioni o di licenziamento.

Min. del lavoro Interpello – sulla nomina del medico competente in caso di lavoro agile

La Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con Interpello n.1/2023 ha fornito chiarimenti in merito alla "nomina del medico competente in relazione ai lavoratori in smart working".

Con istanza di interpello è stato richiesto al Ministero del lavoro circa la: «(...) possibilità, per il datore di lavoro, di continuare attivamente, nonostante il periodo pandemico e in relazione all'utilizzo sempre maggiore del "lavoro agile", ai sensi della L. 22 maggio 2017 n. 81, le attività di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. In particolare, al fine di garantire adeguate condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro anche nei confronti di lavoratori videoterminalisti che operano in smart working e che si trovano, attualmente, a svolgere attività lavorativa presso il proprio domicilio o, comunque, in luoghi anche molto lontani dalla propria sede di lavoro, si richiede se sia possibile, per il datore di lavoro (come pare, anche alla luce dell'attuale situazione pandemica e, in ogni caso, stante il massivo utilizzo del "lavoro agile") individuare, con una apposita nomina, medici competenti diversi e ulteriori rispetto a quelli già nominati per la sede di assegnazione originaria dei dipendenti, vicini al luogo ove gli stessi dipendenti ora continuano ad operare in regime di smart working, specificamente individuati per apposite aree territoriali (province e/o regioni) e appositamente nominati esclusivamente per tali aree e per le tipologie di lavoratori operanti da tali aree».

Il Ministero del lavoro risponde positivamente al quesito e dispone che il datore di lavoro possa nominare più medici competenti, individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento, per particolari esigenze organizzative nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi di imprese nonché qualora emerga la necessità in relazione alla valutazione dei rischi.

GIURISPRUDENZA

Cassazione: legge n. 104/1992 e flessibilità dell'onere di assistenza

Con ordinanza n. 7306 del 13 marzo 2023, la Corte di Cassazione, riconoscendo la illegittimità del licenziamento, ha affermato che l'onere di assistenza – ex lege n. 104/1992 – di un lavoratore nei confronti di un parente disabile debba essere valutato con la necessaria flessibilità, in modo da poter considerare anche i bisogni personali del dipendente e l'integrità del suo equilibrio psico-fisico.

Cass. 7.2.2023, n. 3692 - demansionamento, risarcimento del danno e mobbing

Il lavoratore non ha diritto al risarcimento del danno in caso di comportamenti datoriali (anche eventualmente persecutori), in assenza di una prova del danno e della relazione causale fra il medesimo ed i pretesi comportamenti.

In tal senso, con la sentenza 24 marzo 2006, n. 6572, la Corte di Cassazione, a sezioni unite, ha affermato che dal demansionamento non deriva, in maniera automatica, un danno di natura professionale, di salute o della persona, ma è necessario che il lavoratore fornisca la prova di specifiche lesioni aggiuntive.

Dunque, la pronuncia di una condanna al risarcimento del danno presuppone, oltre la dimostrazione dell'illecito datoriale, che il lavoratore provi di aver, effettivamente e concretamente patito, uno o più danni, e che gli stessi siano eziologicamente riferibili all'asserito illecito datoriale.

Con la sentenza 7 febbraio 2023, n. 3692, la Corte di Cassazione ha confermato che il danno alla professionalità non può essere riconosciuto automaticamente, dovendo essere dimostrato dal lavoratore, attraverso elementi, quali le caratteristiche dei compiti svolti prima della dequalificazione subita, la durata e la gravità del demansionamento, la veloce obsolescenza delle competenze e conoscenze. Inoltre, un grave e protratto demansionamento può provocare anche un danno alla salute.

Ai fini della risarcibilità dei danni alla persona, il lavoratore deve provare l'esistenza di un nesso di causalità tra la condotta illecita ed il prodursi del danno: è quindi necessario dimostrare che la condotta datoriale è il presupposto determinante dell'evento lesivo della sfera personale e professionale e delle relative conseguenze dannose. Dunque, il lavoratore deve provare il rapporto cronologico tra il fatto illecito del datore di lavoro e la manifestazione della malattia, nonché il rapporto causale, nei profili qualitativo e quantitativo, tra fatto illecito e danno lamentato. Del resto, l'alterazione dell'integrità psicofisica può derivare anche da fattori differenti dalla sfera lavorativa, come possono essere la vita familiare o uno stato di difficoltà emotiva.

Vice Direttore
Responsabile AREA LAVORO E WELFARE
(Gabriele Cardia)