

LE ULTIME NOVITÀ

<p>Incentivi all'occupazione compatibili con il contratto di espansione</p> <p>Messaggio INPS n. 1450 del 18 aprile 2023</p>	<p>L'INPS è intervenuto per fornire chiarimenti in merito all'accesso agli incentivi all'occupazione per le nuove assunzioni in presenza di un contratto di espansione (articolo 41 del D.Lgs n. 148/2015, come modificato dall'articolo 1, comma 215, della Legge n. 234/2021).</p>
<p>Installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo</p> <p>Nota INL n. 2572 del 14 aprile 2023</p>	<p>L'Ispettorato del Lavoro ha fornito indicazioni operative in ordine al rilascio dei provvedimenti autorizzativi relativi all'installazione degli impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo. In particolare, l'installazione di tali strumenti, dalla quale può derivare un controllo a distanza dei lavoratori, deve necessariamente e prioritariamente essere preceduta dall'accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti; la procedura autorizzatoria pubblica infatti è solo eventuale (assenza RSA/RSU o mancato accordo con i sindacati).</p> <p>La carenza di codeterminazione tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali o del successivo provvedimento autorizzativo non può essere colmata dall'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori: l'installazione rimane illegittima e penalmente sanzionata.</p>
<p>Dimissioni del lavoratore padre e ticket licenziamento</p> <p>Messaggio INPS n. 1356 del 12 aprile 2023</p>	<p>L'INPS ha precisato che il c.d. ticket di licenziamento è dovuto, dal 13 agosto 2022, anche in caso di dimissioni del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo, purché intervenute entro il compimento di un anno di età del bambino.</p> <p>L'Istituto fornisce, inoltre, le istruzioni operative connesse, anche per la compilazione dei flussi UniEmens.</p>
<p>Lo scarso rendimento integra il giustificato motivo di licenziamento</p> <p>Corte di Cassazione Ordinanza n. 9453 del 6 aprile 2023</p>	<p>La Corte di Cassazione ha stabilito che si tratta di recesso per giustificato motivo, non per giusta causa, il licenziamento del dipendente dovuto allo scarso rendimento lavorativo. Il datore deve dimostrare che vi è stato, da parte del dipendente, un inadempimento degli obblighi contrattuali, almeno a titolo di colpa. Lo scarso rendimento è una fattispecie che va sussunta nella risoluzione contrattuale per inadempimento ai sensi dell'articolo 1453 c.c.</p>
<p>Attività stagionali e "punte di stagionalità": chiarimenti</p> <p>Corte di Cassazione Ordinanza n. 9243 del 4 aprile 2023</p>	<p>La Corte di Cassazione ha precisato che rientrano nel concetto di attività stagionale solo quelle attività preordinate e organizzate per un limitato periodo stagionale. Sono da ritenersi escluse quelle realtà aziendali che raggiungono in una determinata stagione picchi di produttività, dovuti ad esigenze di mercato. Queste ultime sono ricomprese nella diversa nozione delle c.d. punte di stagionalità. Le attività stagionali devono essere scificatamente elencate dalla contrattazione collettiva.</p>

COMMENTI

PERMESSI E CONGEDI PER L'ASSISTENZA AI DISABILI

Il **Decreto Equilibrio**, in vigore dal 13 agosto 2022, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, ha introdotto **novità** alla disciplina di permessi e congedi per l'assistenza ai soggetti riconosciuti **disabili** in situazione di **gravità**. In particolare, è intervenuto in materia di:

- **permessi**;
- **congedo parentale ordinario e prolungamento del congedo parentale**;
- **congedo**, continuato o frazionato e non superiore a due anni, **straordinario**.

Permessi

È **eliminato** il principio del "**referente unico dell'assistenza**". A decorrere dal 13 agosto 2022, i permessi possono, quindi, essere fruiti, su richiesta, con riferimento alla stessa persona assistita, da **più soggetti aventi diritto**, che possono goderne in **via alternativa tra loro**, fermo restando il **limite complessivo di tre giorni al mese**.

Tra i **beneficiari** del diritto ai permessi si richiamano altresì la **parte di un'unione civile** e il **convivente di fatto**.

Congedo parentale ordinario e prolungamento del congedo parentale

I periodi di prolungamento del congedo parentale, fruiti a far data dal 13 agosto 2022, **non** comportano la **riduzione di ferie, riposi e tredicesima o gratifica natalizia**, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto espressamente previsto dalla contrattazione collettiva. A tale proposito, con **Circolare INPS n. 39/2023**, si fornisce una significativa interpretazione del testo normativo, valevole anche per i congedi parentali in genere, evidenziando che eventuali **deroghe da parte della contrattazione collettiva** potranno

- riferirsi esclusivamente agli **emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio**;
- essere unicamente **in melius**, prevedendo eventualmente un trattamento di miglior favore per i lavoratori interessati.

Congedo straordinario

Soggetti beneficiari, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte di un'unione civile, sono i **conviventi di fatto**. Si ricorda che la convivenza di fatto, a differenza dell'unione civile, può essere costituita sia **da persone dello stesso sesso** che da persone di sesso **diverso**.

Viene, inoltre, stabilito che qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la **convivenza con il disabile**, la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda.

L'**INPS**, con la **Circolare n. 39/2023**, fornisce indicazioni per la presentazione delle **domande** per consentirne la trasmissione secondo le nuove disposizioni e offre istruzioni per la corretta gestione dei suddetti congedi nei flussi di denuncia UniEmens, attraverso l'esposizione di **nuovi codici evento** e dei relativi codici conguaglio. L'**applicazione** dei nuovi codici è **obbligatoria** a partire dal mese di **competenza maggio 2023**.

Per quanto riguarda gli **eventi già denunciati** con i codici evento e i codici conguaglio già in uso e ricadenti nei **periodi di competenza 13 agosto 2022 - 30 aprile 2023**, con **successiva comunicazione** saranno definite le modalità di trasmissione dei dati per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

Si chiarisce, inoltre, che, nel caso in cui i datori di lavoro dovessero procedere all'invio di **flussi regolarizzativi** relativi a periodi **fino al 12 agosto 2022**, dovranno continuare a utilizzare i **vecchi codici evento/conguaglio**, mentre per i periodi decorrenti **dal 13 agosto 2022** dovranno essere utilizzati i **nuovi codici evento/conguaglio**.