

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 36 DEL 11 SETTEMBRE 2023

lavoro**facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO .....</b>	<b>3</b>
<i>Licenziamento: rileva anche la posizione professionale rivestita .....</i>	<i>3</i>
<i>Gestione unitaria: on line le domande per l'anticipazione TFS/TFR .....</i>	<i>4</i>
<i>Le domande di congedo straordinario disabili e permessi 104 possono essere variate.....</i>	<i>4</i>
<i>Accesso facile all'Assegno Unico: innovazione e tecnologia .....</i>	<i>5</i>
<i>Obbligo Inail anche per i beneficiari del SFL che partecipano ai PUC .....</i>	<i>5</i>
<b>APPROFONDIMENTI .....</b>	<b>7</b>
<i>Tre anni per recepire la Direttiva sulla parità retributiva.....</i>	<i>7</i>

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### **Licenziamento: rileva anche la posizione professionale rivestita**

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25696 del 6 settembre 2023, ha ribadito il principio di diritto secondo cui, in tema di licenziamento disciplinare, ai fini della valutazione della proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione contestata, deve essere esaminata la condotta del lavoratore, in riferimento agli obblighi di diligenza e fedeltà, anche alle luce del disvalore ambientale che la condotta assume quando, in virtù della posizione professionale rivestita, può assurgere, per gli altri dipendenti dell'impresa, a modello diseducativo e disincentivante dal rispetto dei citati obblighi di diligenza e fedeltà.

Nel caso sottoposto al giudizio della Suprema Corte, un dipendente, con qualifica di gerente della filiale di un esercizio di vendita di abbigliamento e tessuti, era stato licenziato per giusta causa in seguito alla contestazione di una serie di condotte di rilievo disciplinare.

In un primo tempo i giudici di merito avevano accolto il reclamo del lavoratore e avevano condannato l'azienda al pagamento di un'indennità risarcitoria ex art. 18, c. 5 della Legge 300/1970 nella misura di quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

L'azienda era così ricorsa in Cassazione la quale aveva accolto l'impugnazione dell'azienda, cassato la sentenza e rinviato nuovamente la causa ad una diversa Corte d'appello.

Il giudice del rinvio ha giudicato questa volta legittimo il licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore condannando lo stesso a restituire alla società la somma precedentemente ricevuta a titolo risarcitorio.

Il dipendente ha impugnato questa decisione, ma la Corte di Cassazione questa volta ha condiviso il contenuto della sentenza della Corte di appello che ha ritenuto di dissentire dalla valutazione della non proporzionalità della sanzione espulsiva come operata dalla prima sentenza cassata, per la molteplicità, ma soprattutto per la tipologia e intenzionalità, dei fatti addebitati, da cui emergeva un atteggiamento di consapevole sfruttamento della posizione gerarchica di responsabile di negozio, con connotazione negativa delle condotte poste in essere, aggravata a causa del ruolo ricoperto.

## **Gestione unitaria: on line le domande per l'anticipazione TFS/TFR**

L'INPS, con la circolare n. 79 del 7 settembre 2023, ha fornito indicazioni operative in merito alla nuova prestazione di anticipazione ordinaria del TFS/TFR in favore degli iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali in vigore dal 1° febbraio 2023.

Si ricorda che l'anticipazione può essere richiesta dagli aventi diritto a una prestazione di TFS/TFR riferita a un rapporto di lavoro concluso, per i relativi importi maturati, disponibili e non ancora esigibili e rientranti in una delle seguenti fattispecie: titolari di pensione diretta che abbiano confermato e ottenuto l'adesione alla Gestione unitaria per il periodo di pensione; soggetti cessati dal servizio senza avere maturato il diritto a pensione e titolari di nuovo impiego che risultino nuovamente iscritti alla Gestione unitaria ex lege o volontariamente; personale militare in ausiliaria che risulta iscritto alla Gestione unitaria ex lege o volontariamente.

La domanda deve essere presentata telematicamente attraverso uno dei seguenti servizi: "Anticipazione ordinaria TFR per gli iscritti alla Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali (Fondo Credito)"; "Anticipazione ordinaria TFS per gli iscritti alla Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali (Fondo Credito)".

## **Le domande di congedo straordinario disabili e permessi 104 possono essere variate**

L'INPS, con il messaggio nn. 3139 e 3141 del 7 settembre 2023, ha comunicato che lo sportello telematico per l'acquisizione delle istanze per la fruizione dei permessi 104, nonché quello per le istanze di Congedo straordinario disabili, sono stati integrati con la nuova funzionalità "Variazione dati domanda" per consentire la variazione delle condizioni dichiarate in una domanda già presentata in modalità telematica.

La nuova funzionalità consente al lavoratore di variare i dati di una domanda già inoltrata all'Istituto in modalità telematica, fermi restando i vincoli dipendenti dalla normativa vigente. A titolo esemplificativo, i dati che si possono variare sono: l'indirizzo del domicilio, i dati lavorativi, le dichiarazioni rese in fase di presentazione della domanda.

Attraverso la nuova funzionalità è possibile effettuare la rinuncia alla domanda che si intende variare, presentando contestualmente la nuova domanda con le variazioni che si ritengono necessarie.

La richiesta di “Variazione dati domanda” può essere effettuata solo per le domande in corso di fruizione nel mese di presentazione della richiesta. Conseguentemente, il periodo richiesto nella domanda che si intende variare deve comprendere, in tutto o in parte, il mese in cui si presenta la richiesta di variazione dati.

Se, all’atto della comunicazione, il periodo richiesto nella domanda che si intende variare è interamente trascorso oppure non è ancora iniziato, non è possibile effettuare la comunicazione di variazione.

## **Accesso facile all'Assegno Unico: innovazione e tecnologia**

L’INPS, con il messaggio n. 3078 del 4 settembre 2023, ha ricordato che, a decorrere dal medesimo mese, i neogenitori riceveranno una comunicazione via e-mail che li invita a presentare la domanda per richiedere l'Assegno Unico Universale o a integrare il beneficio già percepito per altri figli a carico.

Si tratta di un’iniziativa che l'INPS assume con l’obiettivo di facilitare l'accesso all'Assegno Unico Universale in occasione della nascita di un figlio e che sottolinea l'importanza per l'Istituto di mettere al centro delle sue attività le esigenze del cittadino, ponendo l'accento sulla tempestività, l'efficienza e l'anticipazione delle necessità dell’utenza.

Questo servizio è reso possibile grazie alla nuova Piattaforma di Proattività, finanziata dal PNRR, che, nel rispetto delle normative in vigore in materia di trattamento dei dati personali, guida i cittadini nell’accesso ai diritti e ai benefici disponibili e che identifica la nascita come un evento chiave per attivare il diritto all'Assegno Unico.

Tutti i cittadini interessati possono facilmente aderire ai servizi proattivi accedendo all'area MyINPS sul sito istituzionale dell'INPS, dove troveranno tutte le informazioni necessarie per dare il proprio consenso e iniziare a beneficiare di questa nuova modalità di servizio.

## **Obbligo Inail anche per i beneficiari del SFL che partecipano ai PUC**

Nella sezione “Pubblicità legale” del sito del Ministero del Lavoro è stato pubblicato il Decreto Direttoriale n. 272 del 4 settembre 2023, con cui sono individuate nuove persone tenute all’assicurazione Inail mediante l’applicazione del Premio speciale unitario giornaliero dei soggetti impegnati nei Progetti Utili alla Collettività (PUC).

I soggetti ai quali è stato esteso l'obbligo sono:

- le persone che abbiano terminato il periodo di erogazione del Reddito di cittadinanza nel 2023 che intendano partecipare su base volontaria ai Progetti Utili alla Collettività, per un periodo non superiore a sei mesi;
- i beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro, che richiedano di partecipare su base volontaria ai Progetti Utili alla Collettività, nelle more della definizione del decreto di cui all'articolo 6 comma 5-bis del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 4

## APPROFONDIMENTI

### Tre anni per recepire la Direttiva sulla parità retributiva

Gli Stati membri avranno tempo fino a giugno 2026 per recepire la Direttiva UE 2023/970 (in GUCE L 132/25 del 17/05/2023) sulla Parità retributiva e Trasparenza salariale, diretta a sancire il diritto alla parità di retribuzione tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o lavori di pari valore.

Il provvedimento trova applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, di tutti i lavoratori nonché ai candidati in fase preassuntiva.

Entrando nel dettaglio, la Direttiva introduce l'obbligo per i datori di lavoro di rendere facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica, che dovranno in ogni caso essere neutri rispetto al genere.

Come sopra ricordato, già nella fase di selezione del personale, è riconosciuto ai candidati il diritto di ricevere informazioni sulla retribuzione di ingresso e di non rivelare il trattamento economico già percepito dagli stessi presso l'attuale o i precedenti datori di lavoro.

Una volta che il rapporto di lavoro si è instaurato, i lavoratori, anche avvalendosi dell'intermediazione dei rappresentanti sindacali o tramite gli organismi di parità, potranno richiedere informazioni sul loro livello retributivo e sulla retribuzione media percepita dai colleghi che svolgono prestazioni analoghe o di pari valore, suddivise per genere di appartenenza. Il datore di lavoro avrà tempo due mesi per poter rispondere.

In ogni caso i datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere tali informazioni.

La Direttiva prevede anche che i datori di lavoro rendano disponibili ad un'apposita autorità le informazioni sul divario retributivo di genere.

Queste informazioni dovranno essere fornite dai datori di lavoro, relativamente all'anno precedente, secondo queste cadenze:

- con almeno 250 lavoratori, entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, ogni anno;
- tra i 150 e i 249 lavoratori, entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, ogni 3 anni;
- tra i 100 e i 149 lavoratori, entro il 7 giugno 2031 e, successivamente, ogni 3 anni.

Riguardo alle informazioni sul divario retributivo di genere individuato per categorie di lavoratori e ripartito in base alle componenti fisse e variabili del salario, la Direttiva prevede che debbano essere fornite dal datore di lavoro a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti e trasmesse, su richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi di parità, che possono chiedere alle imprese chiarimenti e/o integrazioni nonché di adottare le opportune misure correttive, qualora le eventuali differenze salariali non siano giustificate da criteri oggettivi.

La Direttiva introduce anche misure volte a garantire la tutela effettiva contro le discriminazioni retributive. Più precisamente il provvedimento amplia il novero dei soggetti che possono far valere in sede amministrativa o giudiziale le eventuali violazioni del principio di parità retributiva, includendovi non solo i lavoratori che si ritengono lesi ma anche i loro rappresentanti sindacali, le associazioni e gli organismi di parità.

Inoltre, si prevede che spetti al datore di lavoro l'onere di dimostrare in giudizio l'inesistenza della recriminata violazione, purché il lavoratore adduca elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che sia stata realizzata una condotta discriminatoria.

Il provvedimento infine riconosce ai lavoratori che abbiano subito una discriminazione salariale a causa del proprio sesso, il risarcimento integrale del danno, comprensivo di differenze retributive (inclusi bonus e benefit in natura), danni immateriali e interessi di mora e stabilisce che i lavoratori e i loro rappresentanti che esercitino i diritti sanciti dalla Direttiva non possano essere discriminati, licenziati né subire altro trattamento ritorsivo.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)



**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)