

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

13 MAY 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Perdurando il divieto dei licenziamenti per ragioni aziendali a causa della pandemia, le imprese possono intraprendere percorsi di riduzione del personale attraverso accordi aziendali di incentivo all'esodo, cui faccia seguito la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro in sede protetta."

Legittimo il passaggio al metodo contributivo per la pensione dei parlamentari

Il ricalcolo della pensione dei parlamentari con applicazione del metodo contributivo non viola il principio di proporzionalità rispetto all'obiettivo di contenimento della spesa pubblica. Poiché la delibera della camera dei deputati di rideterminare l'importo delle pensioni ha lo scopo di razionalizzare la spesa pubblica in un contesto di rigore di bilancio, siamo in presenza di un obiettivo di interesse generale che giustifica una riduzione dei diritti fondamentali. Lo svantaggio che la riduzione della pensione comporta per l'ex parlamentare non è sproporzionato rispetto agli obiettivi perseguiti con il nuovo metodo di calcolo contributivo (*Corte di giustizia UE (causa T-695/19) del 05/05/2021*).

Cassa Covid fruibile in continuità dal 26 marzo

In forza di un emendamento al Decreto Legge Sostegni (D.L. 41/2021) il trattamento di integrazione salariale per emergenza Covid previsto dal medesimo Decreto (13 settimane per la CIGO e 28 settimane per il FIS e la CIGD) potrà essere fruito in continuità con le analoghe misure della Legge di Bilancio 2021 (12 settimane

utilizzabili fino al 31/03 per la CIGO e fino al 30/06 per il FIS e per la CIGD).

In pratica, le imprese che abbiano utilizzato le 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021 a partire dal primo giorno utile (1 gennaio) avranno terminato l'ammortizzatore disponibile il 25 marzo. In base al Decreto Sostegni, tuttavia, le nuove settimane di Cassa Covid sono fruibili dal 1° aprile. L'emendamento si inserisce in questo passaggio, consentendo di utilizzare le nuove settimane in continuità con la precedente scadenza, anche se essa si colloca nel mese di marzo (*emendamento Commissione Bilancio del Senato, nuovo comma 2-bis, art. 8 D.L. 41/2021*)

Valido il licenziamento collettivo limitato ad alcune unità produttive

La delimitazione del perimetro aziendale di una procedura di riduzione del personale ad alcune sedi o unità produttive è legittimo, a condizione che essa sia coerente con il progetto di ristrutturazione aziendale enunciato alle organizzazioni sindacali nella comunicazione d'apertura. Inoltre, è richiesto che i lavoratori delle unità produttive interessate dalla riduzione di personale siano adibiti a mansioni infungibili, nel senso che esse sono differenti dalle mansioni svolte nei siti produttivi esclusi dal perimetro del licenziamento collettivo.

Cass. 06/05/2021 n. 12040

Aggiornati i requisiti di fruizione di smart working e congedo con figli minori e disabili

In sede di conversione in legge del D.L. 30/2021 sono state introdotte alcune modifiche alla fruizione del congedo e dello smart working per i genitori con figli minori e in condizione di handicap.

- In caso di figlio con disabilità grave, disturbi dell'apprendimento o bisogni educativi speciali, lo smart working può essere utilizzato da entrambi i genitori contemporaneamente per il periodo della didattica a distanza, di contagio da Covid o di quarantena del figlio.
- Anche il genitore non convivente può ricorrere allo smart working, se il figlio minore di 16 anni fa didattica a distanza, è affetto da Covid o è in quarantena.
- Il congedo retribuito al 50% per il genitore di figlio "under 14" che fa didattica a distanza può essere fruito a ore e non più solo a giornata intera.

Legge di conversione del Decreto Legge 13/03/2021 n. 30, approvata dal Senato il 05/05/2021

Esonero contributivo solo se non utilizzata la cassa covid

L'Inps ha precisato che l'esonero contributivo da utilizzare in alternativa alla Cassa Covid per i mesi da novembre 2020 a gennaio 2021, secondo quanto previsto dal Decreto Legge 137/2020 (convertito in Legge 176/2020), presuppone che l'impresa non abbia utilizzato i trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19 complessivamente o, in caso di imprese plurilocalizzate, nelle unità produttive per le quali si intende ricorrere all'esonero contributivo.

Messaggio INPS 06/05/2021 n. 1836

Superminimo non più assorbibile se prima tranche aumento retributivo non decurtata

Il principio generale per cui il superminimo assorbe gli aumenti dei minimi retributivi previsti dal contratto collettivo può essere superato da un comportamento concludente del datore di lavoro. Se, pertanto, a seguito di un incremento della retribuzione disposto dal CCNL il datore decide di provvedere all'adeguamento in più tranche e non in unica soluzione, il pagamento della prima tranche senza detrazione di quota parte del superminimo è indicativo della volontà concludente del datore di non ritenere il superminimo assorbibile.

Cass. 16/04/2021 n. 10164

Licenziamento con telegramma richiede prova di sottoscrizione o consegna

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto e la lettera deve essere firmata dal datore di lavoro o da un rappresentante munito dei poteri. Pertanto, se il licenziamento è stato comunicato al lavoratore mediante telegramma, è onere del datore di lavoro dimostrare che il comunicato originale di licenziamento è stato da lui sottoscritto o, in mancanza di firma, che il comunicato è stato dal medesimo datore di lavoro consegnato all'ufficio di partenza.

Cass. 15/04/2021 n. 10023

Violazione criteri di scelta del licenziamento collettivo opponibile solo dai lavoratori danneggiati

L'invalidità del licenziamento collettivo per violazione dei criteri di scelta (esigenze tecnico/produttive, carichi familiari e anzianità di servizio) non può essere invocata quale motivo di opposizione da tutti i lavoratori licenziati, ma solo da quelli nei cui confronti la non corretta applicazione del criteri di scelta abbia comportato un effettivo pregiudizio.

Cass. 14/04/2021 n. 9828

Nei licenziamenti collettivi carichi familiari da valutare in base alla situazione economica

Nell'ambito di una procedura collettiva di riduzione del personale, il criterio di scelta dei lavoratori in esubero determinato dai "carichi familiari" richiede di essere soppesato in modo sostanziale e non formale. Non è sufficiente, pertanto, che il datore di lavoro valuti i carichi familiari solo in base ai documenti fiscali del lavoratore. È, invece, necessario che il datore di lavoro applichi il criterio dei carichi familiari indagando il fabbisogno economico che deriva dalla situazione familiare del lavoratore.

Cass. 26/04/2021 n. 10996

Il rimborso a forfait delle spese dello smart worker soggiace ad imposizione fiscale

La determinazione in via forfetaria del rimborso delle spese sostenute dal lavoratore durante lo smart working non consente di escludere il relativo importo dalla base imponibile fiscale. I rimborsi spese sono esclusi da imposizione fiscale, invece, se si riferiscono ai costi anticipati dal lavoratore in smart working nell'interesse del datore di lavoro, in base a parametri oggettivi che sia possibile accertare documentalmente. Questa posizione dell'Agenzia delle Entrate è in continuità con il precedente indirizzo che esclude da tassazione il rimborso spese calcolato sui costi che il datore di lavoro risparmia per effetto del lavoro da remoto dei dipendenti (pulizie, servizi igienici, riscaldamento, etc.).

Agenzia delle Entrate, Risposta ad Interpello 11/05/2021 n. 328

KEY CONTACTS



GIUSEPPE BULGARINI D'ELCI

PARTNER • MILAN

T: +39 02 721 7071
M: +39 347 26 86 664

gbulgarini@wfw.com



ROBERTA CRISTALDI

COUNSEL • MILAN

T: +39 02 721 7071
M: +39 344 0506106

rcristaldi@wfw.com

WATSON FARLEY & WILLIAMS

DISCLAIMER

Watson Farley & Williams is a sector specialist international law firm with a focus on the energy, infrastructure and transport sectors. With offices in Athens, Bangkok, Dubai, Dusseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hanoi, Hong Kong, London, Madrid, Milan, Munich, New York, Paris, Rome, Seoul, Singapore, Sydney and Tokyo our 700+ lawyers work as integrated teams to provide practical, commercially focussed advice to our clients around the world.

All references to 'Watson Farley & Williams', 'WFW' and 'the firm' in this document mean Watson Farley & Williams LLP and/or its affiliated entities. Any reference to a 'partner' means a member of Watson Farley & Williams LLP, or a member, partner, employee or consultant with equivalent standing and qualification in WFW Affiliated Entities. A list of members of Watson Farley & Williams LLP and their professional qualifications is open to inspection on request.

Watson Farley & Williams LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC312252. It is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and its members are solicitors or registered foreign lawyers.

The information provided in this publication (the "Information") is for general and illustrative purposes only and it is not intended to provide advice whether that advice is financial, legal, accounting, tax or any other type of advice, and should not be relied upon in that regard. While every reasonable effort is made to ensure that the Information provided is accurate at the time of publication, no representation or warranty, express or implied, is made as to the accuracy, timeliness, completeness, validity or currency of the Information and WFW assume no responsibility to you or any third party for the consequences of any errors or omissions. To the maximum extent permitted by law, WFW shall not be liable for indirect or consequential loss or damage, including without limitation any loss or damage whatsoever arising from any use of this publication or the Information.

This publication constitutes attorney advertising.