

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

27 MAY 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"La retribuzione variabile legata al raggiungimento di obiettivi misurabili secondo indicatori oggettivi gode delle agevolazioni fiscali e contributive in presenza di un accordo collettivo aziendale. È anche possibile prevedere per i dipendenti la conversione della retribuzione variabile in prestazioni welfare."

Convertito in legge in Decreto Sostegni

La legge di conversione del Decreto Sostegni ha confermato l'impianto normativo in vigore dal 22 marzo 2021, apportando alcune integrazioni alla disciplina dei trattamenti di integrazione salariale. All'articolo 8 del D.L. 41/2021 è stato inserito il comma 2-bis, il quale prevede che le settimane di integrazione salariale del Decreto Sostegni possano essere utilizzate dai datori di lavoro in continuità con i trattamenti di integrazione salariale previsti dalla legge di Bilancio 2021, ove interamente fruiti, con possibile decorrenza dal 26 marzo 2021. Sono stati, inoltre, differiti al 30 giugno 2021 i termini temporali scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021 relativi alla presentazione delle domande o alla trasmissione dei dati per le prestazioni con causale COVID-19.

Legge n. 69 del 21/05/2021

Ricorso alla CIGO/CIGS senza contributo addizionale sino al 31/12/ 2021 (con estensione del blocco dei licenziamenti)

Scaduto il termine (30 giugno) per il ricorso alla cassa integrazione ordinaria per emergenza sanitaria Covid-19, le imprese dell'industria manifatturiera ed edili che, in presenza di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, richiedano il trattamento

di integrazione ordinaria e straordinaria beneficeranno dell'esonero dal contributo addizionale. L'esenzione si protrarrà fino al 31 dicembre 2021.

Tuttavia, se ricorrono al trattamento di integrazione salariale con esonero contributivo le imprese non potranno effettuare licenziamenti economici individuali (ex art. 3 della Legge 604/1966) e licenziamenti collettivi (ex artt. 4, 5 e 24 della Legge 223/1991) per tutta la durata della CIGO e della CIGS fruita fino al 31 dicembre 2021. L'esenzione contributiva si lega, dunque, al mantenimento dei livelli occupazionali, con una sorta di indiretto prolungamento del blocco dei licenziamenti per le imprese che, nel contesto di una ristrutturazione aziendale, riducono o sospendono l'attività collocando i dipendenti in cassa integrazione ordinaria.

Decreto Legge 25/05/2021 n. 73 (art. 40)

Abbassata a 100 dipendenti la soglia del contratto di espansione

La Legge di Bilancio 2021 aveva abbassato il requisito dimensionale per poter accedere al contratto di espansione alle imprese con un numero di dipendenti non inferiore a 250 unità. Il Decreto Sostegni-bis riduce ulteriormente il limite dimensionale, ammettendo al contratto di espansione le imprese che occupano almeno 100 dipendenti. Si abbassa, dunque, notevolmente la soglia delle imprese che possono utilizzare uno strumento contrattuale in grado di esprimere grosse potenzialità, perché consente l'uscita con scivolo pensionistico dei lavoratori più anziani (cui non mancano più di 60 mesi alla pensione di vecchiaia o anticipata) a fronte dell'inserimento di lavoratori con competenze aggiornate ai nuovi fabbisogni delle imprese.

Decreto Legge 25/05/2021 n. 73 (art. 39)

Contratto di solidarietà più vantaggioso se imprese non licenziano

Le imprese che, anche dopo la fine della moratoria sui licenziamenti economici, continueranno a non ridurre i livelli occupazionali potranno usufruire del contratto di solidarietà, che consente una temporanea riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti, sulla base di nuove e più favorevoli condizioni: (i) il trattamento di integrazione salariale dei lavoratori impiegati ad orario ridotto è riconosciuto in misura pari al 70% delle ore non lavorate; (ii) la riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei dipendenti coinvolti dall'accordo collettivo di solidarietà, mentre (iii) per ciascun lavoratore coinvolto la riduzione complessiva può salire al 90% nell'arco dell'intero periodo di durata dell'accordo di solidarietà. Il ricorso al contratto di solidarietà con queste più favorevoli condizioni presuppone che le imprese abbiano subito un calo del 50% di fatturato nel primo semestre 2021 rispetto al corrispondente semestre 2019.

Decreto Legge 25/05/2021 n. 73 (art. 40)

Debutta il contratto di rioccupazione

A fronte di nuove assunzioni di lavoratori disoccupati è previsto un esonero contributivo del 100% (esclusi oneri e premi Inail) per la durata di 6 mesi dall'attivazione del contratto di lavoro. L'esonero contributivo, che ha un plafond massimo di euro 6.000 su base annua riparametrato su base mensile, presuppone che il lavoratore presti il proprio consenso ad un progetto di inserimento della durata di 6 mesi e finalizzato all'aggiornamento delle competenze professionali del lavoratore. Al termine del progetto di inserimento è possibile interrompere il rapporto o proseguirlo come un normale contratto a tempo indeterminato. Peraltro, l'esonero contributivo non è dovuto se, nei 6 mesi precedenti alla stipula del contratto di rioccupazione, sono stati effettuati licenziamenti economici individuali o collettivi nella stessa unità produttiva. Inoltre, l'impresa perde l'agevolazione contributiva se, durante o al termine del periodo di inserimento, il lavoratore viene licenziato, oppure se viene licenziato un altro lavoratore che opera nella medesima unità produttiva con la stessa qualifica. In caso di dimissioni del lavoratore, invece, il beneficio contributivo opera per il periodo di durata effettiva del rapporto. Il contratto di rioccupazione è operativo fino al 31 ottobre 2021.

Decreto Legge 25/05/2021 n. 73 (art. 41)

Proroga di 6 mesi della CIGS per cessazione

Previo accordo collettivo in sede governativa presso il Ministero del lavoro (con partecipazione del Ministero dello Sviluppo economico e delle Regioni coinvolte) possono essere assegnati 6 mesi ulteriori di CIGS alle imprese di particolare rilevanza strategica sul territorio, le quali abbiano avviato un percorso finalizzato alla cessazione dell'attività aziendale che abbia incontrato fasi di particolare complessità. Tale misura è applicabile fino al 31 dicembre 2021.

Decreto Legge 25/05/2021 n. 73 (art. 45)

Congelato a fine anno il “decalage” della Naspi

Il taglio del 3% dell’indennità di disoccupazione Naspi, che si applica a partire dal quarto mese di fruizione dell’assegno mensile, rimane congelato dal 1° giugno fino al 31 dicembre 2021.

Decreto Legge 25/05/2021 n. 73 (art. 38)

Divieto di licenziamento anche senza cassa covid

La moratoria sui licenziamenti economici individuali e collettivi, inizialmente disposta dall’art. 46 del D.L. 18/2020 e, quindi, reiterata dall’art. 14 del D.L. 104/2020, si applica anche alle imprese che non hanno utilizzato la cassa covid, né hanno fruito dell’esonero contributivo. Il recesso datoriale intimato in violazione del divieto dei licenziamenti è nullo e comporta l’applicazione del regime di tutela reale forte (reintegrazione e risarcimento danni pieno, con un minimo di 5 mensilità).

Trib. Venezia (ord.) 17/05/2021

Riqualificazione del rapporto (da autonomo a subordinato) con risarcimento pieno

In caso di riqualificazione di una serie di contratti di lavoro autonomo in un unico ininterrotto rapporto di lavoro subordinato, al dipendente sono dovute tutte le retribuzioni dalla data in cui il lavoratore estromesso si è messo a disposizione per lo svolgimento dell’attività lavorativa a quella della sentenza. In tale ipotesi non si applica il limite al risarcimento (compreso tra 2,5 e 12 mensilità) previsto per i contratti a termine che, a seguiti di accertata nullità, sono stati convertiti a tempo indeterminato.

Cass. 30/04/2021 n. 11424

Concorso di colpa dell’infortunato non riduce la responsabilità del datore

In caso di violazione delle norme in materia antinfortunistica, il datore di lavoro è interamente responsabile dell’infortunio occorso al lavoratore, anche se quest’ultimo ha tenuto una condotta imprudente nell’esecuzione dell’attività lavorativa. L’ordine dato al lavoratore di eseguire un’attività pericolosa costituisce l’unico fattore causale dell’infortunio e determina a carico del datore di lavoro una responsabilità piena, senza che possa essere invocato un concorso di colpa del lavoratore per effetto delle azioni imprudenti poste in essere.

Cass. 20/04/2021 n. 10373

Confermata esenzione da responsabilità penale per somministratori vaccino

Il Parlamento ha confermato l’impianto del Decreto Covid (D.L. 01/04/2021 n. 44) che prevede, tra le altre misure, l’esenzione dei somministratori del vaccino dalla responsabilità penale per omicidio colposo e lesioni personali colpose. L’esenzione dalla responsabilità penale opera a condizione che il decesso e l’evento lesivo si siano prodotti quale effetto della somministrazione del vaccino.

Conversione in legge del D.L. 01/04/2021 n. 44 (in attesa pubblicazione in Gazzetta Ufficiale)

Prescrizione quinquennale estesa all’indennità di preavviso dei contratti di agenzia

La prescrizione di 5 anni prevista per rivendicare il pagamento delle indennità economiche spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro (art. 2948 codice civile) si applica anche all’indennità di mancato preavviso dovuto per la cessazione del contratto di agenzia. Il riferimento della norma alla cessazione del rapporto di lavoro non consente di ritenere la prescrizione quinquennale limitata ai rapporti di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere ogni forma assunta dal rapporto di lavoro medesimo, ivi incluso quello di agenzia.

Cass. 21/05/2021 n. 14062

Ispettorato incompetente sulle irregolarità di inquadramenti dei lavoratori

Non compete all'Ispettorato del lavoro contestare il non corretto inquadramento dei lavoratori e richiedere che il datore di lavoro proceda al riconoscimento del livello contrattuale superiore. L'inquadramento dei lavoratori in una categoria contrattuale diversa da quella che, ad avviso degli Ispettori del lavoro, compete al lavoratore in base al contenuto delle mansioni svolte non ricade tra le irregolarità in materia di lavoro e di legislazione sociale che, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 124/2004, possano essere contestate alle imprese da parte dell'Ispettorato.

TAR Friuli Venezia Giulia 18/05/2021

Se cambia la qualifica possibile nuovo contratto a termine

Dopo 24 mesi di un rapporto di lavoro a tempo determinato, se il lavoratore viene riassunto a termine con diverso inquadramento contrattuale è perfettamente legittimo attivare un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato. In tal caso, non si deve passare attraverso la procedura di deroga assistita presso l'Ispettorato del lavoro. Se la categoria legale e il livello di inquadramento sono differenti rispetto al precedente rapporto a termine, i limiti previsti sulla durata massima complessiva di 24 mesi non si applicano e il contatore si azzerà.

Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota 19/05/2021 n. 804

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

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.