

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

3 JUNE 2021 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"A fine giugno cade il divieto dei licenziamenti economici per le imprese che usufruiscono della cassa ordinaria (industria manifatturiera, trasporti, edili). Per tutti gli altri comparti, tra cui la filiera dei servizi e del commercio, il blocco dei licenziamenti individuali e collettivi è esteso al 31 ottobre 2021."

### **Operativo il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali**

È operativo il Fondo di solidarietà bilaterale per il settore delle attività professionali, che ricomprende (tra gli altri) gli studi legali e notarili, i consulenti del lavoro e i commercialisti, le farmacie e i laboratori di analisi. Il Fondo è accessibile ai datori di lavoro del settore che occupano mediamente più di tre unità e consente di accedere all'assegno ordinario di integrazione salariale in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa (ricorrendo le causali previste dagli artt. 11 e 22 del D. Lgs. 148/2015 per Cigo e Cigs). Hanno accesso all'assegno ordinario di integrazione salariale del Fondo i lavoratori dipendenti, incluso l'apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti.

*Circolare Inps 26/05/2021 n. 77*

### **Reintegrazione anche se il contratto collettivo richiama clausole generali**

È contraria ai principi di uguaglianza e ragionevolezza la pretesa, avallata da un consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, di ricollegare la tutela reintegratoria (oltre all'ipotesi di insussistenza del fatto contestato) solo alle previsioni dei contratti collettivi che tipizzano la condotta inadempiente e la riconducono ad una sanzione conservativa. Sono meritevoli dello stesso regime di tutela anche le fattispecie disciplinari punite dai contratti collettivi con misure

conservative (richiamo, multa, sospensione), ma descritte attraverso clausole generali o formulazioni aperte. Il discrimine tra tutela reale e tutela indennitaria non può risiedere nella tipizzazione dell'illecito disciplinare, perché questa soluzione determina una irrazionale disparità di trattamento tra comportamenti non gravi tipizzati dai contratti collettivi e comportamenti di pari o minore rilievo inadempiente non espressamente previsti dal contratto collettivo.

*Cass. (ord.) 27/05/2021 n. 14777*

## **Esente da Irpef il rimborso ai dipendenti per l'acquisto di PC e tablet**

Il rimborso ai dipendenti delle spese sostenute per l'acquisto dei dispositivi elettronici (PC, laptop e tablet) utilizzati dai familiari per la didattica a distanza sono esenti a Irpef. L'esenzione fiscale si applica sia nel caso in cui il dipendente acquista il dispositivo elettronico e, quindi, ottiene il rimborso dal datore di lavoro, sia nel caso in cui il datore fornisce ai dipendenti un *voucher* per l'acquisto degli strumenti informatici presso negozi convenzionati (anche on line).

*Agenzia delle Entrate, circolare 27/05/2021 n. 37/E*

## **Nuove regole per quarantena e isolamento**

Il Ministero della salute ha riadattato le misure di quarantena e isolamento fiduciario da osservare in caso di contagio da Covid-19 o di contatto stretto con un soggetto positivo. Le nuove disposizioni tengono conto delle diverse varianti da cui può derivare il contagio e operano una conseguente distinzione in base al grado (alto o basso) di rischio.

*Ministero della salute, circolare 21/05/2021 n. 22746*

## **Licenziamento individuale dopo procedura collettiva è in frode alla legge**

Il licenziamento individuale per motivo oggettivo disposto per le stesse ragioni aziendali alla base di una precedente procedura collettiva di riduzione del personale è nullo. Si realizza in tal caso un negozio in frode alla legge, perché il licenziamento costituisce il tentativo di aggirare i limiti derivanti dalla conclusione della procedura di licenziamento collettivo. Non è, tuttavia, in frode alla legge il successivo licenziamento individuale per motivo oggettivo, se alla base del recesso datoriale si collocano situazioni di fatto differenti da quelle utilizzate durante la procedura collettiva.

*Cass. 23/04/2021 n. 10869*

## **Prescrizione quinquennale esclusa in costanza di rapporto di lavoro formalmente autonomo**

Il decorso della prescrizione quinquennale dei crediti del lavoratore decorre in costanza di rapporto solo se sussiste il presupposto della stabilità reale, ovvero il diritto alla reintegrazione in ipotesi di licenziamento illegittimo. La verifica sulla stabilità reale va fatta in relazione al concreto dispiegarsi del rapporto di lavoro ed alla configurazione formale data dalle parti, perché anche da quest'ultimo elemento dipende l'esistenza di una effettiva condizione psicologica di soggezione/timore ("metus") del lavoratore. Ne consegue che in un rapporto formalmente qualificato come autonomo dalle parti la prescrizione quinquennale decorre solo dopo la cessazione del rapporto.

*Cass. 10/05/2021 n. 12344*

## **Omessa integrazione del DVR con norme Covid non costituisce ipotesi di reato**

La mancata integrazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) da parte del datore di lavoro con le misure previste dal DPCM 24/04/2020 per il contenimento della diffusione del Covid-19 non è idonea a determinare gli estremi del delitto di epidemia colposa. Questa fattispecie delittuosa richiede una condotta commissiva del datore di lavoro, per la cui insorgenza non è sufficiente l'omesso aggiornamento del DVR con le misure previste per il contenimento della diffusione del virus nei luoghi di lavoro.

*Cass. 24/05/2021 n. 20416*

## Abbandono dell'ufficio per protestare sulle condizioni di lavoro non è giusta causa di licenziamento

Il dipendente che si allontana dall'ufficio senza effettuare la timbratura del cartellino di rilevazione delle presenze pone in essere una condotta fraudolenta, volta a rappresentare una situazione diversa (lo svolgimento dell'attività lavorativa) da quella effettiva (l'assenza dal posto di lavoro). Tuttavia, se il dipendente si era allontanato dall'ufficio per partecipare nelle sue adiacenze ad una plateale protesta sulle condizioni di lavoro vengono meno le condizioni idonee a giustificare il licenziamento disciplinare. Il datore di lavoro non è stato, in questo caso, indotto in errore sulla presenza in ufficio e il lavoratore non ha effettivamente realizzato un abbandono fraudolento del posto di lavoro.

*Cass. 24/05/2021 n. 14199*

## KEY CONTACTS



### GIUSEPPE BULGARINI D'ELCI

PARTNER • MILAN

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

[gbulgarini@wfw.com](mailto:gbulgarini@wfw.com)



### ROBERTA CRISTALDI

COUNSEL • MILAN

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

[rcristaldi@wfw.com](mailto: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.