

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

24 JUNE 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Il contratto di espansione è uno strumento molto utile per le imprese che avviano una riorganizzazione aziendale. Esso consente di gestire in un unico accordo aziendale l'uscita dei lavoratori più anziani e l'assunzione di nuove risorse, il ricorso alla cassa integrazione straordinaria e la formazione quale leva per accrescere le competenze dei lavoratori."

Distacco transnazionale di lavoratori con limiti

In presenza di distacco transnazionale di lavoratori in somministrazione all'interno di paesi dell'Unione Europea, si presume l'irregolarità dell'operazione se nel paese ove ha sede l'impresa distaccante l'attività di somministrazione di lavoro è residuale rispetto al distacco di lavoratori somministrati presso imprese utilizzatrici stabilite in altri paesi comunitari. Per verificare il volume dell'attività di somministrazione realizzata nel paese di provenienza dell'impresa distaccante rispetto all'attività di somministrazione di lavoro verso imprese utilizzatrici di altri paesi membri dell'UE, l'Ispettorato del Lavoro è tenuto a controllare il fatturato realizzato nel paese di provenienza dell'impresa distaccante rispetto al fatturato generato con le attività di distacco transnazionale.

Ispettorato Nazionale del lavoro, Messaggio 15/06/2021 n. 936

Licenziare per un "like" su Facebook viola i diritti dell'uomo

Il licenziamento di una dipendente per aver pubblicato un "mi piace" sul post di Facebook in cui si esprimevano commenti fortemente critici verso le politiche repressive delle autorità pubbliche turche è contrario alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo. Non è idonea a giustificare il licenziamento la pretesa che il "like" possa avere generato turbamento sul posto di lavoro, in quanto a prevalere in tale circostanza è il diritto alla libertà di espressione rispetto a temi di interesse generale.

Corte Europea dei diritti dell'uomo 15/06/2021 (procedimento Melike vs Turchia)

Esclusa la monetizzazione di ferie non godute dal dirigente

Il diritto alle ferie è irrinunciabile anche per i dirigenti e, in caso di mancata fruizione, non è monetizzabile in una corrispondente indennità economica (al termine del rapporto di lavoro). Il dirigente normalmente esercita il potere di decidere il periodo delle ferie e, pertanto, se non le utilizza non matura alcun diritto alla loro conversione monetaria. Questo principio subisce un'eccezione nel caso in cui sia dimostrato dal dirigente che il mancato godimento delle ferie è derivato da oggettive necessità aziendali di natura assolutamente eccezionale.

Cass. (ord.) 08/06/2021 n. 15952

Restituzione pagamenti non dovuti solo con errore essenziale

Il datore di lavoro ha diritto alla restituzione delle somme erogate in eccesso rispetto a quanto maturato dal dipendente, solo se il relativo pagamento è frutto di un errore essenziale e riconoscibile. In altri termini, l'errore compiuto dal datore di lavoro deve essere l'unica ragione che ha determinato il versamento delle somme in eccesso e deve essere, inoltre, rilevabile da una persona di normale diligenza alla luce delle circostanze del caso.

Cass. 09/06/2021 n. 16088

Sanzionabile il lavoratore che rifiuta l'uso della mascherina

Il rifiuto del dipendente di indossare la mascherina nel corso di una riunione in azienda costituisce violazione delle prescrizioni in materia di prevenzione del contagio da Covid-19. Poiché il contagio in occasione di lavoro è equiparato ad infortunio, le misure disposte dal datore di lavoro per contenere la diffusione del virus in azienda rientrano tra le disposizioni di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. È legittima, pertanto, la sospensione disciplinare dal lavoro e dalla retribuzione adottata nei confronti del lavoratore che ha rifiutato di indossare la mascherina.

Trib. Venezia (Giudice Bortot) 04/06/2021

Violazione criteri di scelta opponibile solo dai lavoratori penalizzati

La violazione dei criteri di scelta alla base della selezione dei lavoratori in esubero non può essere invocata da tutti i lavoratori licenziati, ma solo da quelli che, ove i criteri di scelta fossero stati correttamente applicati, non avrebbero ricevuto la comunicazione di licenziamento. Pertanto, solo questi ultimi possono chiedere l'annullamento del licenziamento per violazione dei criteri di scelta (con conseguente reintegrazione in servizio), in quanto è nei confronti di costoro che l'inadempimento ha avuto incidenza determinante nell'adozione del licenziamento.

Cass. 24/05/2021 n. 14198

Illegittimo variare unilateralmente il part-time in diminuzione

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale la variazione dell'orario, tanto in diminuzione quanto in aumento, costituisce una novazione oggettiva del contratto di lavoro e richiede che entrambe le parti abbiano manifestato la volontà di aderirvi, in conformità ai vincoli di forma richiesti dalle previsioni legali. Pertanto, la riduzione dell'orario di lavoro disposta unilateralmente dal datore di lavoro nei confronti di un lavoratore con contratto a tempo parziale è del tutto illegittima e comporta il diritto al ripristino dell'orario di lavoro precedente ed al versamento delle differenze retributive non corrisposte.

Trib. Bolzano 28/05/2021

In presenza di minori obbligatorio certificato giudiziale per neoassunti

Se la prestazione lavorativa comporta che i lavoratori abbiano contatti diretti con minori, il datore di lavoro deve accertare tramite richiesta di certificato giudiziale l'assenza di condanne per reati che coinvolgono minori (prostituzione, pornografica minorile, etc.). In caso di omissione di tale accertamento, il datore è soggetto a sanzione amministrativa tra 10 e 15mila euro per ogni assunzione (art. 2 D. Lgs. 39/2014). Se il datore assume più lavoratori in date diverse senza richiedere il certificato giudiziale, la sanzione è applicata per ciascun lavoratore. Se, invece, i lavoratori sono assunti contestualmente, la sanzione si applica una sola volta.

Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota 17/06/2021 n. 967

Sgravio contributivo per apprendisti

L'Inps ha fornito le istruzioni per beneficiare dello sgravio contributivo (100% per i primi 3 anni) per le assunzioni con contratto di apprendistato di 1° livello da parte di datori di lavoro che non superano la soglia di 9 dipendenti. Dal computo degli addetti sono esclusi i lavoratori utilizzati in somministrazione e i lavoratori in apprendistato. Lo sgravio presuppone che l'impresa sia in regola con i contributi e applichi un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali maggiori ("comparativamente più rappresentative sul piano nazionale").

INPS, Circolare 18/06/2021 n. 87

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.

WATSON FARLEY & WILLIAMS

This publication constitutes attorney advertising.