

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

8 JULY 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Se è regolata in un accordo aziendale, la retribuzione variabile legata al raggiungimento degli obiettivi può essere utilizzata dai lavoratori per acquistare beni e servizi di welfare aziendale. Il relativo importo non costituisce reddito di lavoro."

Istituito il Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale

È stato istituito presso il Ministero del lavoro un apposito fondo per il finanziamento dei progetti formativi rivolti ai lavoratori che percepiscono la Naspi ed ai lavoratori che usufruiscono di trattamenti di integrazione salariale con riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30%. Il Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale ("FPCRP") ha una dote iniziale di 50 milioni di euro per il 2021. È previsto che entro 60 giorni (decorrenti dal 30/06/2021) il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia, emani un decreto con i criteri e le modalità di utilizzo del contributo al finanziamento dei progetti formativi.

Decreto legge 30/06/2021 n. 99

Istruzioni Inps per la maggiorazione dell'assegno nucleo familiare

L'Inps ha fornito le istruzioni operative per il riconoscimento della maggiorazione (art. 5 D.L. 79/2021) agli aventi diritto all'assegno per il nucleo familiare nel periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2021. La maggiorazione ammonta a euro 35,5 per ciascun figlio, se il nucleo familiare non supera due figli, e ad euro 55 per figlio, se il nucleo familiare è composto da tre o più figli. Si precisa che la maggiorazione compete anche per i figli maggiorenni inabili a "proficuo lavoro", nonché per i figli apprendisti e studenti (fino al limite di 21 anni).

Inps, Circolare 30/06/2021 n. 92

Ai collaboratori continuativi organizzati dal committente si applica (anche) l'art. 28 L. 300/1970

In forza dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 (Testo Unico dei contratti di lavoro) ai collaboratori continuativi la cui prestazione è organizzata dal committente si applica la disciplina dei rapporti di lavoro subordinato. Tale previsione include le tutele previste dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori per la repressione della condotta datoriale che inibisce o limita l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale. Tale norma non ha, infatti, contenuto meramente processuale, ma individua e tutela beni giuridici di rilevanza costituzionale quali il diritto di sciopero e la libertà sindacale. La norma ha, inoltre, portata plurioffensiva, perché i beni tutelati non pertengono solo alle organizzazioni sindacali, ma anche ai singoli lavoratori.

Trib. Bologna (Giudice Palladino) 30/06/2021

Non spetta la CIGO per emergenza Covid in assenza di oggettiva difficoltà aziendale

L'art. 19 del Decreto Cura Italia (D.L. 18/2020) ha ammesso l'utilizzo del trattamento ordinario di integrazione salariale in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Tale condizione ricorre solo se il datore di lavoro si trova in uno stato di oggettiva difficoltà aziendale. In assenza di accertata compressione dell'attività produttiva o di sopravvenuta difficoltà economica, pertanto, è illegittima la sospensione del lavoratore con utilizzo dell'ammortizzatore salariale per emergenza Covid-19. Ne deriva il diritto del lavoratore alla immediata riammissione in servizio ed al versamento delle differenze retributive.

Trib. Roma (ord.) 30/06/2021

Legittimo il trasferimento temporaneo in attesa del verdetto sulla salute del lavoratore

È legittimo il trasferimento ad altra sede aziendale del lavoratore che abbia richiesto l'esonero da parte delle proprie mansioni per ragioni di salute, posto che tale trasferimento è una misura temporanea in attesa del verdetto della commissione medica ASL. Il trasferimento temporaneo, in questo caso, ha la funzione di proteggere la salute del lavoratore, risultando irrilevante che non sia stata dimostrata l'impossibilità di una differente ricollocazione nella sede di provenienza.

Cass. 10/06/2021 n. 16383

CCNL di settore parametro di riferimento (solo) per retribuzione sufficiente

Il lavoratore non può pretendere l'applicazione del CCNL del settore produttivo in cui opera il datore di lavoro, se l'impresa non vi è obbligata per appartenenza all'organizzazione datoriale stipulante o perché vi abbia dato esplicitamente o implicitamente adesione. In tal caso, il lavoratore può invocare l'applicazione del CCNL di settore solo come termine di riferimento per verificare la corrispondenza della retribuzione percepita ai parametri costituzionali di proporzionalità e sufficienza (art. 36 Cost.).

Cass. 10/06/2021 n. 16376

Norme antiinfortunistiche da applicare anche ai lavoratori irregolari

Il datore di lavoro è tenuto ad applicare le norme sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro anche con riferimento ai lavoratori irregolari. L'assenza di un regolare contratto di lavoro non esime l'impresa dall'osservanza della disciplina in materia antiinfortunistica. In caso di infortunio, pertanto, l'imprenditore è responsabile anche se il lavoratore impiegato sul cantiere non era regolarmente assunto.

Cass. 25/06/2021 n. 24836

Avviso comune per utilizzo ammortizzatori in alternativa ai licenziamenti

Governo e parti sociali (Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Alleanza delle cooperative, Confapi), nel quadro della fine del blocco dei licenziamenti per le imprese dell'industria manifatturiera e dell'edilizia, hanno sottoscritto un avviso comune, prevedendo il reciproco impegno a: (i) raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in alternativa ai licenziamenti; (ii) favorire, sulla base di principi condivisi, la riforma degli ammortizzatori sociali, l'avvio delle politiche attive e dei percorsi di formazione permanente e continua.

Avviso comune parti sociali 29/06/2021

Nuovo DPCM che definisce i soggetti abilitati al controllo del “Green Pass”

Con DPCM sono stato individuati i soggetti abilitati al controllo del “Green Pass” (tra gli altri: pubblici ufficiali; titolari dei pubblici esercizi; gestori delle strutture socio-sanitarie e socio-assistenziali; vettori aerei, marittimi e terrestri). I soggetti abilitati al controllo del “Green Pass” non potranno vedere i dati personali dei cittadini. La App consentirà di rilevare esclusivamente l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione, nonché le generalità dell'interessato, senza che siano visibili le informazioni (vaccino, pregressa malattia o tampone) che ne hanno determinato l'emissione.

Il “Green Pass” continua a non essere riconosciuto come obbligatorio ai fini del rapporto di lavoro, né il datore di lavoro risulta ricompreso tra i soggetti abilitati a richiedere ai dipendenti l'esibizione del “Green Pass” per l'accesso ai luoghi di lavoro o per lo svolgimento di determinate mansioni.

DPCM 01/07/2021

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.