

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

22 JULY 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Confindustria ha preso posizione sul green pass, affermando che la sua presentazione da parte dei lavoratori è condizione per accedere ai luoghi di lavoro. Se i lavoratori non hanno il green pass devono essere sospesi dal lavoro e dalla retribuzione. "

Chiarimenti Ispettorato del lavoro sulla fine del blocco dei licenziamenti

La Direzione centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha fornito opportuni chiarimenti sulle tappe che contraddistinguono la fine del blocco dei licenziamenti. Per le imprese che non ricadono nel campo di applicazione della CIGO il divieto dei licenziamenti economici (individuali e collettivi) proseguirà fino al 31 ottobre 2021. Per le imprese che hanno accesso alla CIGO (sostanzialmente, industria e manifatturiero) il divieto dei licenziamenti è venuto meno dal 1° luglio, ad eccezione delle imprese del comparto tessile dedite a confezionamento di articoli di abbigliamento e articoli in pelle e in pelliccia, fabbricazioni di articoli in pelle e simili. Per queste imprese permane il divieto al 31 ottobre.

Anche le imprese per cui è venuto meno il divieto non possono licenziare, tuttavia, se hanno presentato domanda di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa (CIGO e CIGS). In tal caso il divieto permane per tutto il periodo autorizzato, a prescindere dalla effettiva fruizione.

Infine, sulla pagina web dell'INL si può scaricare il nuovo modulo per la presentazione delle istanze ex art. 7 Legge 604/1966 per la procedura di conciliazione ed esame congiunto finalizzata al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

INL Circolare 16/07/2021 n. 5186

Green Pass in via di introduzione in Italia

È previsto che il Governo emani un decreto nel quale il Green Pass diventa obbligatorio per frequentare esercizi commerciali, ristoranti e altri luoghi al chiuso aperti al pubblico. Nel frattempo, Confindustria ha reso pubblica una lettera nella quale ha indicato che i datori di lavoro dovrebbero essere autorizzati a chiedere ai lavoratori di esibire il Green Pass come condizione per poter accedere al luogo di lavoro. È stato anche indicato che, se i lavoratori rifiutano, i datori di lavoro siano autorizzati ad assegnare ai dipendenti altre mansioni che non comportino accesso al luogo di lavoro o, se questa soluzione non sia possibile, di sospenderli dal lavoro e dalla retribuzione.

Confindustria lettera 20/07/2021

Precisazioni Inps sulle pensioni in cumulo

L'Inps ha fatto il punto sul regime delle pensioni in cumulo, la cui maturazione interviene quando il lavoratore nel corso della propria vita lavorativa è stato soggetto a più gestioni previdenziali. L'importo minimo di pensione (c.d. "importo soglia") richiesto per il pensionamento in cumulo deve essere calcolato ricomprendendo la contribuzione complessiva del lavoratore, inclusa la contribuzione maturata in Paesi esteri comunitari e in Paesi extracomunitari con i quali l'Italia abbia in essere una convenzione bilaterale di sicurezza sociale.

Inps Messaggio 13/07/2021 n. 2575

Apparato disciplinare del CCNL parametro per la reintegrazione

Se il contratto collettivo applicato dall'impresa riconduce il fatto contestato ad una sanzione conservativa, il licenziamento per giusta causa irrogato nei confronti del lavoratore e dichiarato illegittimo comporta, ai sensi dell'art. 18, comma 4, della Legge 300/1970, la reintegrazione in servizio ed il risarcimento del danno in misura pari alle mensilità non lavorate (con tetto massimo di 12 mensilità). Se, invece, la condotta contestata al lavoratore non è riconducibile ad una fattispecie per la quale il contratto collettivo prevede una misura conservativa, la illegittimità del licenziamento disciplinare irrogato al lavoratore comporta l'applicazione della tutela indennitaria, esclusa la reintegrazione, in misura compresa tra 12 e 24 mensilità, ai sensi dell'art. 18, comma 5, della Legge 300/1970.

Cass. 09/07/2021 n. 19585

Indennizzo Inail non esaurisce il danno risarcibile

Le somme versate dall'Inail per infortunio sul lavoro o malattia professionale non possono considerarsi soddisfattive per intero dei pregiudizi subiti dal lavoratore. L'indennizzo riconosciuto dall'Inail copre il danno biologico permanente e non altri pregiudizi che compongono la nozione del danno non patrimoniale. Il danno morale e il danno biologico temporaneo, in particolare, sono esclusi dalla copertura assicurativa Inail, per essere risarcito dei quali il lavoratore può proporre un'autonoma azione civilistica.

Cass. 23/06/2021 n. 17967

Con utilizzo promiscuo dei lavoratori si ha codatorialità

Il rapporto di lavoro formalmente attivato con una società è riconducibile (anche) alle altre società del medesimo gruppo se ricorrono i seguenti presupposti: (i) unicità della struttura organizzativa e produttiva; (ii) integrazione tra le attività esercitate dalle società; (iii) coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario delle attività svolte dalle società; (iv) utilizzo promiscuo e contemporaneo delle prestazioni dei lavoratori da parte delle società. Ricorrendo queste condizioni il rapporto di lavoro opera in regime di codatorialità ed è riconducibile ad un centro unico di interessi costituito dalle varie società del gruppo.

Cass. 24/06/2021 n. 18135

Il divieto dei licenziamenti collettivi durante la pandemia non si applica ai dirigenti.

Poiché i dirigenti non hanno accesso agli ammortizzatori sociali per emergenza sanitaria da Covid-19 (“Cassa Covid”) in caso di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa, non si può applicare nel loro caso neppure il divieto dei licenziamenti collettivi. L’interpretazione contraria per la quale solo il divieto dei licenziamenti economici individuali non si applica ai dirigenti alla luce del Decreto-legge 18/2020 (Decreto cura Italia) e, più recentemente, Decreto-Legge 41/2021 (Decreto Sostegni) non può essere condivisa. La “ratio” della normativa emergenziale di contrasto alla pandemia ha lo scopo di vietare temporaneamente ai datori di lavoro di licenziare i lavoratori per ragioni aziendali / economiche in cambio del diritto ad utilizzare la “Cassa Covid” in mancanza di attività lavorativa. Pertanto, poiché i dirigenti non hanno accesso alla “Cassa Covid”, anche il divieto dei licenziamenti collettivi non può essere esteso ai lavoratori inquadrati come dirigenti.

Tribunale di Milan (ord.), Giudice Moglia, 17/07/2021

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.