

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

2 SEPTEMBER 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Con accordo collettivo aziendale è possibile stabilire causali ulteriori (rispetto a quelle legali) di ricorso al contratto a termine. In questo modo si evita il turn over dei lavoratori dopo i primi 12 mesi di rapporto a termine (o con il primo rinnovo)."

Antisindacale la tolleranza verso messaggio denigratorio sui social

La società che non prende provvedimenti rispetto ai messaggi di contenuto denigratorio espressi sui social network contro alcune sigle sindacali dal proprio amministratore è condotta antisindacale. In tal caso, le aspre critiche e le offese sui social non possono essere considerate mera espressione del pensiero, perché esse costituiscono un attacco ostile verso le organizzazioni sindacali citate dall'amministratore. È, inoltre, antisindacale favorire l'adesione dei lavoratori ad una diversa sigla sindacale attraverso l'inserimento del link al relativo sito sulla intranet aziendale.

Trib. Milano (decreto), 11/08/2021

Riforma degli ammortizzatori sociali: un cantiere aperto

È previsto il 2 settembre un nuovo incontro del Ministro del Lavoro con le parti sociali per discutere le bozze della riforma degli ammortizzatori sociali. Tra le altre misure, spiccano le seguenti previsioni:

- (i) Allargamento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG) alle micro-imprese (da 1 a 5 dipendenti) con una dote di 13 settimane a totale carico Inps. Per le imprese da 6 a 15 dipendenti, invece, la CIG sarebbe riconosciuta per un massimo di 26 settimane;
- (ii) Eliminazione della CIG in deroga;
- (iii) Estensione della CIG a tutti i lavoratori subordinati, inclusi gli apprendisti e i lavoratori domestici, anche in assenza di una anzianità di servizio minima;
- (iv) Introduzione di due nuove causali di ricorso alla Cassa Integrazione Guadagno Straordinaria (CIGS): per "prospettata cessazione dell'attività" e per "liquidazione giudiziale";
- (v) Estensione del contratto di solidarietà alle imprese con meno di 15 dipendenti;
- (vi) Introduzione di un meccanismo premiale (inclusi sconti sul contributo addizionale) per le imprese che non ricorrono agli ammortizzatori sociali per un significativo periodo di tempo;
- (vii) Ampliamento della Naspi per i dipendenti (con eliminazione del requisito dei 30 giorni di effettivo lavoro) e della Dis-Coll per i collaboratori (incremento della durata massima).

Politiche attive: Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)

La riforma delle politiche attive è anch'essa oggetto di prossimi incontri in sede ministeriale. Il piano GOL prevede, a quanto consta, un articolato programma di sostegno alla ricollocazione suddiviso in cinque percorsi formativi:

- (i) Percorso di “reinserimento lavorativo” rivolto ai lavoratori per i quali si prevede una rapida ricollocazione professionale;
- (ii) Percorso di aggiornamento (“upskilling”) per interventi formativi di breve durata;
- (iii) Percorso di riqualificazione (“reskilling”) per una più robusta attività formativa di adeguamento delle competenze;
- (iv) Percorso di “lavoro ed inclusione” per lavoratori in situazione di bisogno complesso, che presuppone il coinvolgimento della rete dei servizi territoriali (educativi, sanitari, sociali, etc.);
- (v) Percorso di “ricollocazione collettiva” per gestire crisi aziendali destinate a sfociare nella riduzione dei livelli occupazionali.

Minimo etico e licenziamento disciplinare

In presenza di condotte inadempienti del lavoratore contrarie al c.d. “minimo etico”, la legittimità del licenziamento per giusta causa non è subordinata alla previa affissione del codice disciplinare, né alla tipizzazione dell'illecito disciplinare. È contrario al minimo etico il comportamento che sia immediatamente identificato e percepito dal dipendente come illecito.

Cass. (ord.) 09/07/2021 n. 19588

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.