

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

30 DECEMBER 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Anche se lo smart working semplificato in periodo emergenziale da Covid-19 è stato esteso al 31 Marzo 2022, è utile partire subito con regole su misura delle imprese tramite accordo collettivo aziendale."

Stato di emergenza nazionale prorogato a fine marzo 2022

È stato pubblicato in Gazzetta ufficiale il Decreto-Legge che proroga al 31 marzo 2022 lo stato emergenziale legato alla pandemia da Covid-19. Tra gli effetti che impattano sulla disciplina dei rapporti di lavoro, si segnalano: (i) il perdurare del ricorso allo smart working in modalità semplificata (senza obbligo di accordo scritto tra le parti); il diritto al congedo per i lavoratori con figli minori di 16 anni in caso di didattica a distanza, di infezione da Covid-19 o di quarantena del figlio; (iii) il diritto al congedo retribuito al 50% per i lavoratori genitori di figli minori di 14 anni nelle summenzionate ipotesi; (iv) il diritto a rendere la prestazione in smart working (anche con mansione diversa) per i lavoratori fragili.

Decreto-Legge 24/12/2021 n. 221

Publicato in Gazzetta Ufficiale il decreto del programma GOL

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto del Ministero del lavoro che destina i primi €880 milioni per il programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (in breve, GOL). La dote complessiva per le politiche attive stanziata nell'ambito del PNRR è di €4.4 miliardi. Hanno accesso al programma GOL le seguenti categorie: lavoratori in Cig, beneficiari di Naspi e Dis-coll, beneficiari del Reddito di cittadinanza, lavoratori fragili o vulnerabili (over 55, Neet, etc.), disoccupati privi di sostegno al reddito. Le risorse saranno ripartite tra le Regioni, chiamate nei prossimi 60 giorni ad adottare il piano attuativo del programma GOL.

Decreto Ministero del Lavoro 05/11/2021 (Gazzetta Ufficiale 27/12/2021 n. 306)

Prorogati i termini per integrazione salariale Covid-19

L'INPS ha esteso i termini per la presentazione delle domande di accesso ai vari trattamenti di integrazione salariale emergenziali al 31 dicembre 2021. Il superamento del termine di decadenza (collocato alla fine del mese successivo a quello di sospensione dell'attività) riguarda sia le domande di Cigo, Cigs, Aso e Fis per emergenza sanitaria da Covid-19, sia la trasmissione dei dati per il pagamento diretto dell'integrazione salariale da parte dell'Inps.

INPS, Messaggio 21/12/2021 n. 4580

Accesso al Fondo di Garanzia escluso con cessione d'azienda

Se il rapporto di lavoro prosegue con l'impresa cessionaria nel contesto di un trasferimento di ramo d'azienda, il successivo fallimento dell'impresa cedente non legittima il lavoratore a richiedere l'intervento del Fondo di garanzia INPS per le quote di TFR maturate prima della cessione aziendale. Pertanto, se il lavoratore rende le dimissioni dopo che si è perfezionata la prosecuzione del rapporto con l'impresa cessionaria, non vi sono i presupposti affinché possa intervenire il Fondo di garanzia istituito presso l'INPS. Manca in tal caso il presupposto dello stato di insolvenza dell'impresa cessionaria.

Cass. 13/12/2021 n. 39698

Rinnovo del CCNL non vincolante senza sottoscrizione

Il CCNL di cui si preveda la perdurante validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL, continua a vincolare le parti stipulanti anche dopo la sua scadenza. Nel caso in cui il rinnovo del CCNL sia sottoscritto solo da alcune sigle sindacali, il CCNL scaduto continuerà ad applicarsi ai lavoratori che aderiscono alle sigle sindacali non firmatarie del rinnovo e il datore di lavoro non potrà pretendere di applicare (anche) a loro il nuovo CCNL. L'accordo collettivo rinnovato ha, infatti, efficacia soggettiva limitata alle parti che lo hanno sottoscritto, mentre le altre parti restano vincolate all'accordo collettivo scaduto per effetto della clausola di ultrattività.

Cass. 16/12/2021 n. 40409

Risoluzione consensuale con Naspi anche senza ricorso alla Cassa Covid

Fino al 31 dicembre 2021 sono possibili le risoluzioni consensuali con accesso alla Naspi nell'ambito di accordi collettivi aziendali di incentivazione all'esodo in regime di blocco dei licenziamenti economici. L'INPS estende l'applicazione di questo strumento, affermando che i lavoratori devono sottoscrivere il verbale individuale di risoluzione consensuale entro fine anno, mentre la data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro può anche cadere nell'anno successivo (2022). Inoltre, si precisa che la risoluzione consensuale con accesso dei lavoratori alla Naspi non presuppone che le imprese abbiano continuato ad utilizzare i trattamenti di integrazione salariale per emergenza Covid-19, ma unicamente che abbiano la teorica possibilità di farvi ricorso, anche se nei fatti non la usano.

INPS, Circolare 23/12/2021 n. 196

Al via l'assegno unico universale per figli a carico

Partirà da marzo 2022 l'assegno unico e universale per i figli a carico. Questo strumento sostituisce altre misure a sostegno delle famiglie, tra cui l'assegno per il nucleo familiare. Per usufruire dell'assegno unico i lavoratori dovranno presentare domanda all'INPS direttamente (via web o call center) o tramite un patronato, indicando la composizione del nucleo familiare. I figli maggiorenni potranno presentare la domanda al posto del genitore con corresponsione diretta della quota di assegno unico di loro spettanza. L'importo mensile dell'assegno è di € 175 per ogni figlio minore e di € 85 per i figli maggiorenni (fino a 20 anni) con Isee familiare non superiore a € 15.000. L'importo si abbassa con Isee più alto. Sono previste maggiorazioni in casi particolari (più di due figli, figli con disabilità, etc.).

Decreto Legislativo approvato il 23/12/2021

Divieto dei licenziamenti economici esteso a dirigenti e pseudo-dirigenti

Il blocco dei licenziamenti economici previsto durante il periodo emergenziale si applica pacificamente anche ai dirigenti, non solo con riferimento ai processi collettivi di riduzione del personale, ma anche rispetto ai licenziamenti individuali. Se la ratio che ha ispirato la norma emergenziale è di evitare che le conseguenze economiche della pandemia si traducano nella immediata soppressione di posti di lavoro, una lettura costituzionalmente orientata porta a ricomprendere i dirigenti nel divieto temporaneo dei licenziamenti economici. Peraltro, occorre distinguere tra dirigenti convenzionali e “pseudo-dirigenti”. Ai lavoratori che sono dirigenti sul piano formale, ma nei fatti non ricoprono un ruolo manageriale con ampi poteri di indirizzo sull’impresa, il divieto si applica comunque, anche se si aderisce alla tesi per cui i dirigenti sono esclusi dal divieto dei licenziamenti economici.

Tribunale di Milano 10/11/2021, est. Paziienza

Fallimento dell’impresa non legittima automatico licenziamento

Il fallimento della società non legittima il datore di lavoro al licenziamento dei dipendenti. È il curatore fallimentare a dover decidere, in forza dell’art. 72 Legge Fallimentare, se mantenere attivi i rapporti di lavoro o se disporre l’interruzione. In quest’ultimo caso, si applicano le disposizioni previste per il licenziamento per giustificato oggettivo e per i licenziamenti collettivi, in base al numero dei lavoratori coinvolti.

Cass. 13/12/2021 n. 39699

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.

WATSON FARLEY & WILLIAMS

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.