

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

20 JANUARY 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"I datori di lavoro con almeno 250 dipendenti che, in forza della chiusura di uno stabilimento o ufficio, intendano licenziare almeno 50 lavoratori, devono attivare una preliminare procedura di consultazione e presentare un piano per ridurre gli esuberi e verificare misure alternative. "

Comunicazione obbligatoria per attivazione di collaborazioni occasionali

Dal 21 dicembre 2021 il committente imprenditore è tenuto a comunicare all'Ispettorato territoriale del lavoro (ITL), prima dell'inizio del rapporto, l'attivazione dei rapporti di collaborazione occasionale. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato che le imprese committenti possono procedere alla predetta comunicazione, seppur tardiva, entro il 18 gennaio prossimo. Le collaborazioni occasionali per le quali sussiste l'obbligo di preventiva comunicazione all'ITL sono solo i rapporti di lavoro autonomo di cui all'art. 2222 del codice civile, i quali abbiano carattere saltuario e occasionale. Restano, dunque, esclusi dal perimetro della comunicazione le altre tipologie di lavoro autonomo (es. collaborazioni coordinate e continuative e prestazioni professionali rese tramite piattaforma digitale). La comunicazione all'ITL può essere fatta via e-mail o sms.

Ispettorato nazionale del Lavoro, Nota 11/01/2022 n. 29

Incostituzionale escludere stranieri da assegno di maternità

È incostituzionale subordinare l'accesso dei cittadini lavoratori extracomunitari al bonus bebè e all'assegno di maternità al possesso del permesso di soggiorno di lunga durata. Queste misure di sostegno alle famiglie (previste dalla L. 190/2014 e dal D.Lgs. 151/2001) rientrano nel sistema di sicurezza sociale al quale si applica il diritto di parità di trattamento. Non possono, dunque, essere esclusi da bonus bebè e assegno di maternità i cittadini stranieri, anche extracomunitari, che possiedono permessi di soggiorno temporanei e di breve durata. La sentenza con la motivazione è in attesa di pubblicazione.

Corte Costituzionale, Comunicato Stampa 12/01/2022

Nasce la piattaforma <<MoCoo>> per monitorare la regolarità degli appalti

Per monitorare il regolare adempimento delle imprese appaltatrici rispetto agli obblighi verso i propri lavoratori (contributi, retribuzione, etc.), le imprese committenti possono aderire alla piattaforma <<MoCoo>> sulla congruità occupazionale negli appalti. La piattaforma è gestita dall'Inps e le imprese vi accedono su base volontaria registrando nel sistema MoCoo l'appalto e inserendo i relativi dati. Il sistema genera in automatico un codice identificativo appalto, utilizzando il quale le imprese appaltatrici sono tenute, a loro volta, a registrare i lavoratori impiegati sullo specifico appalto.

Piattaforma <<MoCoo>> presentata il 12/01/2022

Cessione servizio ICT è genuino trasferimento di ramo d'azienda

Costituisce un genuino trasferimento di ramo d'azienda, rilevante ex art. 2112 del codice civile, la cessione di un'entità economica organizzata che sia priva di strutture operative (servizi generali e risorse umane, contabilità, etc.) necessarie per agire sul mercato. L'autonomia funzionale del ramo d'azienda è un concetto relativo, che coincide con la capacità del ramo ceduto di svolgere in autonomia lo specifico servizio o la sola funzione a cui era dedicato nell'impresa cedente. Sulla scorta di questo principio, è stato ritenuto legittimo il trasferimento del (solo) ramo ICT di una più articolata attività d'impresa.

Trib. Genova, 05/01/2022

Rapporti personali con l'aggressore escludono l'infortunio

Non è infortunio in itinere l'aggressione subita dalla lavoratrice nel tragitto da casa al lavoro, se l'aggressione è riconducibile ai rapporti personali della vittima con il suo aggressore. La natura personale del rapporto tra aggressore e vittima esclude il nesso causale con l'attività lavorativa. In tale contesto, la circostanza che l'aggressione mortale sia avvenuta nel tragitto verso il lavoro è una mera coincidenza cronologica e topografica. Ne consegue che non è dovuta ai superstiti la rendita vitalizia per infortunio in itinere.

Cass. 03/11/2021 n. 31485

Contratto collettivo vincolante anche dopo disdetta all'associazione firmataria

La disdetta all'associazione datoriale firmataria del contratto collettivo integrativo interaziendale non è sufficiente ad impedire la perdurante applicazione delle relative previsioni economiche a vantaggio dei lavoratori, se l'impresa ha continuato ad applicare alcuni degli istituti (ma non tutti) previsti dal predetto contratto collettivo. La continuata applicazione di alcune voci retributive e incentivanti del contratto integrativo interaziendale legittima l'affidamento del lavoratore all'applicazione anche delle altre clausole del medesimo contratto collettivo ed è irrilevante che l'impresa non lo abbia mai sottoscritto e che abbia dato disdetta alla relativa associazione di categoria.

Cass. (ord.) 04/01/2022 n. 74

Per lo straordinario contano anche le ferie

È contraria al diritto dell'Unione Europea la disposizione del contratto collettivo che, ai fini del superamento dell'orario normale di lavoro mensile oltre il quale si applicano le maggiorazioni per lavoro straordinario, non tiene conto delle ore di ferie annuali fruiti dai lavoratori nel corso del mese. Pertanto, se la somma delle ore di ferie godute nel mese con le ore di lavoro prestate nello stesso mese è superiore al tempo normale di lavoro, i lavoratori hanno diritto alle maggiorazioni per lavoro straordinario in relazione alle ore di lavoro prestate oltre la soglia dell'orario normale mensile. La tesi contraria avrebbe, tra l'altro, l'effetto di disincentivare i lavoratori a fruire delle ferie nel mese in cui sono effettuate ore di lavoro straordinario.

Corte di Giustizia UE 13/01/2022 n. 514

Legittimo escludere la sigla sindacale non firmataria del precedente accordo aziendale

Il datore di lavoro può gestire le trattative sindacali convocando separatamente le diverse sigle sindacali, oppure mediante un unico tavolo congiunto. Il datore di lavoro può anche rifiutare la trattativa con l'associazione sindacale che non aveva partecipato alle precedenti trattative. Su queste basi, è stato rigettato il ricorso per l'accertamento della condotta antisindacale promosso da una sigla sindacale esclusa dalla trattativa sul rinnovo dell'accordo collettivo aziendale sul premio di risultato.

Trib. Padova 30/12/2021

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.