

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

3 MARCH 2022 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Tramite accordo collettivo aziendale si può attribuire ai lavoratori la facoltà di sostituire alla retribuzione variabile in busta paga il riconoscimento di servizi e prestazioni welfare di corrispondente valore."

### **TFR trasferito con cessione contratto da pubblico a privato**

L'INPS ha fornito chiarimenti operativi sul trasferimento del trattamento di fine rapporto in occasione di cessione del contratto di lavoro da una pubblica amministrazione a un datore di lavoro privato. In particolare, è stato precisato che la cessione del rapporto di lavoro da un ente pubblico a un'impresa privata comporta il trasferimento da parte della struttura INPS competente territorialmente del TFR maturato dal lavoratore (prima pubblico dipendente, quindi lavoratore del settore privato) al datore di lavoro cessionario. Il trasferimento del TFR avviene anche se l'impresa privata è tenuta ad accantonare il medesimo TFR presso il Fondo di Tesoreria dell'INPS.

*INPS, Messaggio 22/02/2022 n. 851*

### **Delega di poteri in ambito sicurezza solo a soggetti qualificati**

Gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza che gravano sul datore di lavoro in materia di tutela della salute e di sicurezza contro gli infortuni sul lavoro possono essere trasferiti ad altro soggetto per effetto di delega ex art. 16 del Decreto Legislativo 81/2008, a condizione che siano soddisfatte le seguenti previsioni: (i) il trasferimento dei poteri deve riguardare ambiti definiti dell'impresa e non l'intera gestione aziendale; (ii) il delegato deve essere un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza; (iii) al delegato devono essere attribuiti i poteri di organizzazione, gestione, spesa e controllo.

*Cass. 16/02/2022 n. 5415*

## **Criterio di calcolo delle mensilità per licenziamento illegittimo**

Il tetto massimo delle dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, che costituisce il rimedio risarcitorio in aggiunta alla reintegrazione sul posto di lavoro ex art. 18, comma 4, Legge 300/1970, non incide sul sistema di calcolo del danno effettivamente subito dal lavoratore, rilevando solo a valle di tale conteggio. Prima si misurano le mensilità intermedie perse dal lavoratore tra il giorno del licenziamento e quello della reintegrazione, quindi si detraggono l'*aliunde perceptum* (quanto il lavoratore abbia percepito attraverso un'altra occupazione) e l'*aliunde percipiendum* (quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire se si fosse diligentemente dedicato alla ricerca di un'occupazione alternativa). Infine, su tale conteggio si applica il tetto massimo delle dodici mensilità.

*Cass. (ord.) 07/02/2022 n. 3824*

## **Licenziamento collettivo da rifare con preliminari obblighi informativi CCNL**

Non di rado i contratti collettivi di lavoro (aziendali e nazionali) prevedono obblighi di informazione e consultazione nelle stesse materie per le quali è prevista dalle norme di legge una specifica procedura di confronto sindacale. Tale sovrapposizione può verificarsi anche rispetto alle procedure collettive di riduzione del personale ex artt. 4 e 24 Legge 223/1991. In questo caso, occorre verificare se l'omissione della previa informazione sindacale prevista dalla contrattazione collettiva possa paralizzare la procedura di licenziamento collettivo avviata, nel frattempo, dal datore di lavoro. Ad avviso del Tribunale di Ancona, solo se il contratto collettivo prevede espressamente che l'avvio della procedura di riduzione di personale sia subordinata alla previa conclusione dell'obbligo di informativa di derivazione contrattuale, tale omissione produce effetti sulla validità della procedura di licenziamento collettivo.

*Trib. Ancona 22/02/2022 n. 22*

## **Con fusione di società legittimo licenziare uno dei due Direttori**

Se la fusione di due società (nel caso specifico, istituti bancari) determina una sovrapposizione nello stesso ruolo, è legittimo il licenziamento del dirigente che ricopre una funzione (Direttore Generale) che risulta già assegnata ad altro dirigente. Né deve essere verificata preliminarmente la disponibilità di altre posizioni aziendali disponibili a valle della fusione, in quanto rispetto ai dirigenti non è previsto un onere di "repêchage" a carico del datore di lavoro.

*Cass. 11/01/2022 n. 569*

## **Con orario e retribuzione fissi il collaboratore è subordinato**

Il criterio principale per valutare se un rapporto formalmente qualificato di collaborazione coordinata e continuativa ricada nello schema del rapporto di lavoro subordinato risiede nella soggezione del lavoratore al potere di direzione e controllo. Tuttavia, se l'elemento della eterodirezione non è agevolmente apprezzabile a causa della natura spiccatamente intellettuale delle mansioni, la subordinazione può essere desunta da altri criteri sussidiari, quali la continuità della prestazione e l'osservanza di un orario prestabilito, il versamento a cadenze regolari di una retribuzione fissa e l'assenza di una pur minima struttura imprenditoriale in capo al lavoratore.

*Cass. 27/01/2022 n. 2537*

## **Le rappresentanze sindacali aziendali del ramo ceduto sopravvivono fino al nuovo voto**

In occasione della cessione di ramo d'azienda, il cambio del contratto collettivo applicato ai rapporti di lavoro non comporta la decadenza automatica ed immediata delle preesistenti rappresentanze sindacali aziendali. Non è dirimente che le preesistenti rappresentanze sindacali fossero state nominate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del precedente (e non più applicato) contratto collettivo. Al fine di non lasciare senza tutela i lavoratori del ramo ceduto, le rappresentanze sindacali aziendali già esistenti devono proseguire nel loro mandato sino alla costituzione di una nuova rappresentanza dei lavoratori, designata secondo i meccanismi previsti dallo statuto dei lavoratori.

*Tribunale di Milano 21/12/2021*

## **Il trasferimento d'azienda può essere provato anche per testi**

Il lavoratore può provare per testi l'avvenuto trasferimento dell'azienda di cui era dipendente. L'art. 2556, primo comma, del Codice Civile prevede che i contratti aventi per oggetto il trasferimento della proprietà o del godimento di azienda necessitano della forma scritta *ad probationem* solo con riguardo alle parti contraenti. Ne deriva, pertanto, che da parte dei terzi, quali sono appunto i lavoratori, la prova del trasferimento dell'azienda non è soggetta ad alcun limite ed il relativo onere può essere assolto anche per mezzo di testimoni.

*Cass. (ord.) 18/02/2022 n. 5320*

## **Legittimo il licenziamento del dirigente che si appropria del know how aziendale**

È legittimo il licenziamento del dirigente che sottrae documentazione di proprietà del datore di lavoro. La materiale utilizzabilità (o inutilizzabilità) futura della documentazione sottratta non rileva rispetto alla gravità in sé della condotta posta in essere dal dirigente. Il solo impossessamento di documentazione inerente al processo produttivo dell'impresa integra, infatti, la fattispecie della sottrazione del *Know how* aziendale, che legittima il licenziamento del dirigente.

*Cass. (ord.) 27/01/2022 n. 2402*

## **È infortunio in itinere l'infarto durante una trasferta**

L'infarto al miocardio che ha colpito il manager a causa delle condizioni di stress fisico e psichico determinatesi durante il viaggio di lavoro integra la fattispecie dell'infortunio sul lavoro *in itinere*, poiché risulta collegato sul piano eziologico a un fattore di servizio. Il rischio affrontato dal lavoratore che, al fine di raggiungere la sede di partecipazione ad una riunione, si era visto costretto a sostenere un periodo di veglia di 24 ore consecutive non può, infatti, ritenersi estraneo all'attività lavorativa. Ne consegue che va riconosciuta la rendita INAIL in favore dei familiari superstiti.

*Cass. 22/02/2022 n. 5814*

## **Il socio di maggioranza di una società può essere anche dipendente della stessa**

Il socio di maggioranza di una società può intrattenere con la stessa anche un rapporto di lavoro subordinato, a condizione che non sia titolare, in via esclusiva, della totalità dei poteri di gestione. Nel rapporto di lavoro alle dipendenze di una società di capitali non sussiste, in astratto, alcuna incompatibilità tra la qualità di socio titolare della maggioranza del capitale sociale e quella di lavoratore subordinato alle dipendenze della stessa. Tuttavia, non è configurabile un rapporto di lavoro subordinato con la società quando, in concreto, il socio abbia di fatto assunto, nell'ambito della medesima società, l'effettiva ed esclusiva titolarità dei poteri di gestione.

*Tribunale di Brescia 25/01/2022*

## KEY CONTACTS



**GIUSEPPE BULGARINI  
D'ELCI**

PARTNER • MILAN

T: +39 02 721 7071  
M: +39 347 26 86 664

[gbulgarini@wfw.com](mailto:gbulgarini@wfw.com)



**ROBERTA CRISTALDI**

COUNSEL • MILAN

T: +39 02 721 7071  
M: +39 344 0506106

[rcristaldi@wfw.com](mailto: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.