

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

14 APRIL 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Con accordo collettivo aziendale è possibile modulare i turni dei lavoratori part-time in funzione delle mutevoli esigenze dell'impresa."

Aggiornamento dei codici ATECO

Sulla base dell'aggiornamento della classificazione delle attività economiche operato dall'ISTAT, l'INPS ha aggiornato l'elenco dei codici ATECO. Le modifiche apportate alla classificazione delle attività economiche sono operative a partire dal 2022 e intervengono sulla precedente classificazione ATECO 2007. L'aggiornamento disposto dall'INPS interviene in due direzioni: (i) creazione di nuovi codici ATECO e (ii) modifica del titolo (ovvero della descrizione delle attività) di codici ATECO esistenti.

INPS, Messaggio 07/04/2022 n. 1560

Denigrazioni e critiche pesanti su WhatsApp prive di rilievo disciplinare

Critiche e denigrazioni nei confronti dei responsabili aziendali espresse ad un collega di lavoro su WhatsApp non hanno rilievo disciplinare e non possono, dunque, integrare la giusta causa di licenziamento. La Cassazione rimarca che le frasi formulate in una chat di colleghi hanno contenuto privato e rientrano nell'esercizio del diritto di corrispondenza. La formulazione di giudizi pesanti e lesivi non costituisce condotta contraria ai canoni di correttezza e buona fede, né si può ritenere che l'utilizzo di WhatsApp faciliti la diffusione dei contenuti rispetto ad altre modalità tradizionali di corrispondenza.

Cass. 11/04/2022 n. 11665

Reintegrazione anche con riferimento alle clausole generali del contratto collettivo

L'art. 18, comma 4, Legge 300/1970 prevede in caso di licenziamento illegittimo l'ordine di reintegra, oltre all'ipotesi del fatto insussistente, quando il fatto contestato rientra nelle condotte punibili con sanzione conservativa dai contratti collettivi. Ad avviso della Cassazione, ricadono in questa previsione anche le ipotesi inadempienti espresse dai contratti collettivi attraverso clausole generali o elastiche come "lieve irregolarità" o "negligenza grave". Non è necessario, in altri termini, che il contratto collettivo individui specificamente la condotta inadempiente nei suoi tratti distintivi e particolari, perché la clausola generale consente al giudice di ricomprendervi il fatto contestato attraverso una minore o maggiore gravità della condotta. La sentenza costituisce un radicale mutamento di prospettiva, perché l'indirizzo sin qui espresso dalla giurisprudenza di legittimità era nel senso che alla reintegrazione accedessero unicamente i licenziamenti fondati su fatti contestati specificamente ed analiticamente tipizzati dalla contrattazione collettiva.

Cass. 11/04/2022 n. 11665

Apprendistato anche con formazione in modalità e-learning

La formazione di base e trasversale nell'ambito del contratto di apprendistato può essere resa in modalità a distanza. La formazione base e trasversale è quella finalizzata all'acquisizione di competenze di carattere generale per l'inserimento nei diversi contesti lavorativi. La formazione potrà avvenire anche in modalità "e-learning", che consente una formazione a distanza caratterizzata da interattività tra docenti, tutor e alunni. La modalità e-learning ha il vantaggio di consentire la tracciabilità dello svolgimento delle lezioni da parte degli apprendisti.

INL, Circolare 07/04/2022 n. 2

Licenziamento privo di effetti con trasferimento aziendale (solo) di fatto

Se si è realizzato un trasferimento di fatto dell'attività aziendale, anche in assenza di un documento formale di cessione, il successivo licenziamento intimato dall'impresa cedente è privo di effetti. Sono indice di trasferimento di fatto del ramo d'azienda l'assunzione di parte dei lavoratori e la loro adibizione agli stessi servizi, l'utilizzo degli stessi strumenti di lavoro e delle vecchie password di accesso ai sistemi informatici, il mantenimento della precedente organizzazione e gli stessi turni di lavoro. Non è dirimente, in senso contrario, che la cessione aziendale sia stata contestata dalle società coinvolte nell'operazione, né che non sia stato rinvenuto un atto formale di trasferimento.

Per effetto della cessione di fatto del ramo d'azienda, l'impresa che ha intimato il licenziamento non è più titolare del rapporto di lavoro e la lavoratrice ha diritto alla sua prosecuzione con l'impresa subentrata, seppur solo di fatto, nella gestione del business aziendale.

Trib. Cosenza 05/04/2022 (Giudice Vaccarella)

Società responsabile ex D. Lgs. 231/2001 anche senza prevalenza di profitto

La società è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per l'illecito dell'amministratore anche se si è realizzato un esiguo risparmio di spesa. Il reato si considera commesso nell'interesse della società anche se il profitto conseguito da quest'ultima non è prevalente rispetto alle spese sostenute per la manutenzione e la sicurezza. Sulla base di questo principio, pronunciandosi in un giudizio che traeva origine da un infortunio sul lavoro, la Cassazione ha rigettato la tesi per cui, siccome le spese sostenute per la manutenzione e la sicurezza erano state di gran lunga superiori al risparmio realizzato dalla società a seguito dell'illecito dell'amministratore con deleghe alla sicurezza, era da escludersi la responsabilità ex D. Lgs. 231/2001.

Cass. 07/04/2022 n. 13218

Datore responsabile per omessa vigilanza in caso di infortunio dovuto a inosservanza delle direttive

Il datore di lavoro è responsabile per l'infortunio occorso al lavoratore che aveva eseguito da solo lo spostamento di un pesante pezzo (oltre 25 Kg.), laddove le direttive datoriali stabilivano che lo spostamento del pezzo fosse effettuato da due addetti. La responsabilità emerge sotto il profilo della "culpa in vigilando", per non avere il datore di lavoro vigilato per impedire tale comportamento e, quindi, per non avere sanzionato il lavoratore.

Cass. 06/04/2022 n. 11227

Anche le giustificazioni tardive vanno esaminate prima del licenziamento disciplinare

La circostanza che il datore di lavoro abbia irrogato il licenziamento disciplinare senza valutare le giustificazioni rese in ritardo dal lavoratore rende il provvedimento espulsivo affetto da un vizio formale. In tal caso, il licenziamento è confermato, ma il lavoratore ha diritto ad un indennizzo risarcitorio compreso tra sei e dodici mensilità ex art. 18, comma 6, Legge 300/1970. La Cassazione precisa che non si applica, invece, il più severo regime indennitario compreso tra dodici e ventiquattro mensilità previsto ex art. 18, comma 5, in caso di licenziamento illegittimo.

Cass. 07/03/2022 n. 7392

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.