

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

21 APRIL 2022 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Se il CCNL prevede un termine finale per irrogare la sanzione disciplinare, il licenziamento dopo tale data può comportare la reintegrazione."

### **Diritto al riscatto della posizione previdenziale complementare**

L'ammontare contributivo maturato dal lavoratore che abbia cessato il rapporto di lavoro prima della maturazione del diritto alla pensione complementare deve essere riconosciuto sia nel caso in cui il lavoratore medesimo intenda reimpiegare la posizione contributiva individuale nell'ambito di un altro programma di previdenza complementare, sia nel caso in cui intenda riappropriarsi del relativo controvalore monetario. Questo principio si applica a tutti i fondi pensionistici complementari preesistenti alla riforma del sistema previdenziale (originariamente art. 10 del D. Lgs. 124/1993, oggi art. 14 del D. Lgs. 252/2005), a prescindere dal relativo regime e sistema di gestione (quindi, ricomprendendo anche i fondi di previdenza

complementare a prestazioni definite). La portabilità ed il diritto a riscatto della posizione previdenziale complementare è assunta da ipotesi eccezionale a principio generale in parallelo con la più accentuata flessibilità occupazionale dei lavoratori e, quindi, del progressivo frazionamento della protezione previdenziale. In questo mutato assetto del mercato del lavoro vanno rimossi gli ostacoli che possono impedire ai lavoratori che cambiano lavoro di conservare pienamente i propri diritti di previdenza complementare con riferimento a tutti i fondi pensionistici preesistenti.

*Cass., Sez. Unite, 14/04/2022 n. 12209*

### **Dirigente e violazione del dovere di fedeltà**

Al dovere di fedeltà che ricade ex art. 2105 cod. civ. su tutti i lavoratori subordinati va riconosciuta una portata più ampia con riferimento al rapporto di lavoro dei dirigenti, in quanto il precetto deve integrarsi in tal caso con il rispetto dei generali doveri di correttezza e buona fede. Dall'applicazione di questo principio deriva che la trattativa del dirigente per l'acquisto in proprio di una partecipazione al capitale sociale di una società che opera sul mercato in concorrenza con il datore di lavoro costituisce violazione del dovere di fedeltà e ne giustifica il licenziamento. Né si può ritenere che il fatto di non avere portato a termine la trattativa ridimensioni la portata inadempiente della condotta del dirigente, in quanto ad integrare la violazione del dovere di fedeltà è sufficiente la potenzialità lesiva della condotta.

*Cass. (ord.) 06/04/2022 n. 11172*

## **Assunzione lavoratori dall'Ucraina in deroga alle quote flussi**

In deroga alle quote massime di lavoratori provenienti da Paesi extra comunitari, le persone in fuga dall'Ucraina a seguito del conflitto armato possono svolgere sul territorio italiano un'attività di lavoro dipendente e autonomo. È sufficiente richiedere alla Prefettura un permesso di soggiorno per ragioni di protezione temporanea e la persona che proviene dall'Ucraina può iniziare un rapporto di lavoro in Italia, incluse le attività di colf e badante. Per dare inizio al rapporto di lavoro è sufficiente la ricevuta di che attesta di aver presentato la domanda di permesso di soggiorno.

In questo contesto si colloca l'iniziativa del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro per favorire l'inserimenti dei profughi ucraini presso le imprese clienti mediante il ricorso ai tirocini formativi.

*DPCM 28/03/2022*

## **Nuovo portale nazionale per il contrasto al lavoro sommerso**

Tra le misure del nuovo decreto-legge sul PNRR, approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2022, spicca la creazione di un portale nazionale per il contrasto al lavoro sommerso. Il nuovo portale (Pns) sostituisce e integra le banche dati esistenti e ha una doppia finalità: (i) programmare e coordinare l'attività ispettiva cui sono preposti i vari enti (Inps, Inail, etc.) e (ii) monitorare il fenomeno del lavoro sommerso. Il portale sarà gestito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e sarà alimentato dai verbali delle attività di vigilanza svolte, a vario titolo, da Inps, Inail, Ispettorati territoriali del lavoro, Arma dei Carabinieri e Guardia di Finanza.

*Decreto-Legge (bozza) approvato dal Consiglio dei Ministri 13/04/2022*

## **Entrato in vigore l'obbligo di comunicazione per il lavoro tramite piattaforma digitale**

Il 14 aprile 2022 sono entrate in vigore le nuove disposizioni di legge (introdotte dal Decreto-Legge n. 152/2021 e attuate dal successivo Decreto Ministeriale n. 31/2022) sul lavoro intermediato tramite piattaforma digitale. Da tale data, quando il lavoro nasce e si sviluppa tramite piattaforma, il committente / datore di lavoro è tenuto a inviare una comunicazione di avvio del rapporto al Ministero del lavoro. L'obbligo di comunicazione si assolve tramite il modello "UNI Piattaforme" accedendo all'indirizzo "servizi.lavoro.gov.it" e riguarda ogni forma di rapporto intermediata dalle piattaforme digitali: rapporti di lavoro subordinato, collaborazioni coordinate e continuative e rapporti di lavoro autonomo. Nei primi due casi, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio effettivo della prestazione lavorativa, mentre per i rapporti di natura autonoma la comunicazione deve essere fatta entro il giorno 20 del mese successivo a quello di avvio della prestazione.

*Decreto Ministero del Lavoro 23/02/2022 n. 31, pubblicato il 31/03/2022*

## **Anzianità convenzionale non è valido criterio di scelta dei lavoratori in esubero**

Nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo i criteri di scelta utilizzati dal datore di lavoro per selezionare i lavoratori in esubero devono essere oggettivi e verificabili, allo scopo di consentire la formazione di una graduatoria rigida alla quale attingere per controllarne la corretta applicazione. Il criterio della anzianità convenzionale riconosciuta al lavoratore nell'ambito di un accordo con il datore in sede sindacale non soddisfa queste condizioni, perché non si applica a tutta la popolazione aziendale e introduce un elemento di discrezionalità nella scelta dei lavoratori eccedentari.

*Cass. 29/03/2022 n. 10120*

## 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.