

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

12 MAY 2022 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"In caso di esuberi occorre considerare la data di assunzione dei lavoratori, posto che agli assunti dal 7 marzo 2015 non si applica l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori."

### Con trasferimento d'azienda in procedura di pre-pack lecito derogare ai diritti dei lavoratori

Nel caso di un trasferimento d'azienda predisposto nell'ambito di una procedura di liquidazione dell'impresa in attività (c.d. procedura di *pre-pack*), il cui fine risieda nel tentativo di soddisfare i creditori e nel mantenimento dei livelli occupazionali, è legittimo applicare ai dipendenti trasferiti condizioni meno favorevoli. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea subordina, tuttavia, la deroga al mantenimento delle condizioni pregresse a vantaggio dei lavoratori coinvolti nel trasferimento d'azienda alla condizione che la procedura di *pre-pack* sia disciplinata da disposizioni legislative o regolamentari. Inoltre, la deroga al mantenimento dei diritti dei lavoratori presuppone che la società cedente sia sottoposta a procedura fallimentare o analoga

procedura di insolvenza, il cui fine sia la liquidazione dei beni aziendali sotto il controllo di un'autorità pubblica competente.

*Corte di Giustizia UE 28/04/2022 (causa C-237/20)*

### Datore responsabile per incidente sul lavoro se non reprime le violazioni

Il datore di lavoro è responsabile per l'infortunio occorso al dipendente che non ha rispettato le disposizioni sulla sicurezza aziendale, se in precedenza ha tollerato tale condotta e non ne ha sanzionato il mancato rispetto. Nella fattispecie, una direttiva datoriale precisava che la movimentazione dei carichi pesanti dovesse essere fatta in coppia da due operai. Tuttavia, il datore di lavoro non era intervenuto per impedire che gli operai effettuassero da soli la movimentazione provvedendo a sanzionarli. Per tale ragione, l'infortunio successivamente occorso ad un operaio per avere movimentato i carichi pesanti senza l'aiuto di un altro operaio è stato ascritto alla responsabilità diretta datoriale.

*Cass. 06/04/2022 n. 11227*

## **Incostituzionale la norma regionale che impone la subordinazione nelle strutture sanitarie private**

La previsione della Regione Lazio (art. 9, comma 1, Legge 13/2018) per cui l'accreditamento delle strutture private con il servizio sanitario regionale presuppone che il personale sanitario dedicato ai servizi alla persona sia assunto con contratto di lavoro dipendente è in contrasto con gli artt. 3 e 41 della Costituzione. L'imposizione della subordinazione quale unico schema contrattuale al quale ricondurre il rapporto professionale del personale sanitario non è coerente con il fine sociale della tutela della salute, posto che per le figure di alta qualificazione possono essere idonei rapporti di lavoro autonomo o di collaborazione.  
*Corte Cost. 09/05/2022 n. 113*

## **Con revoca della prestazione assistenziale, legittimo ricorrere direttamente al giudice**

Se l'INPS revoca la prestazione assistenziale sul presupposto che siano venuti meno i presupposti di concessione, il beneficiario può direttamente proporre ricorso al giudice per l'accertamento del permanere dei requisiti che danno accesso all'indennità economica (di invalidità, accompagnamento, etc.). La Cassazione ha espresso questo principio a Sezioni Unite, rimuovendo un consolidato indirizzo contrario per cui, a seguito di revoca della prestazione assistenziale, il beneficiario deve presentare una nuova domanda amministrativa.

*Cass., Sez. Unite, 09/05/2022 n. 14561*

## **Con unico centro di imputazione gli esuberanti sono da ricondurre ad entrambe le imprese collegate**

Se due imprese giuridicamente distinte condividono un'unica organizzazione e ricorrono i presupposti di un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro, la procedura di licenziamento collettivo attivata da una sola delle due imprese deve essere svolta prendendo in considerazione entrambe le realtà aziendali. La verifica sulla legittimità degli esuberanti non può essere limitata, in tal caso, ai dipendenti della società che ha promosso la procedura collettiva di riduzione del personale, ma deve ricomprendere anche i dipendenti della seconda società collegata. La condanna alla reintegrazione ed il risarcimento danni intervengono in solido nei confronti di entrambe le società, posto che entrambe sono titolari dei rapporti di lavoro.

*Cass. 11/04/2022 n. 11638*

## **Ruolo di RSPP non compatibile con quello di manager aziendale**

Il ruolo di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (in gergo, "RSPP") ha natura consultiva nei confronti del datore di lavoro e non dovrebbe essere, per tale ragione, cumulato con un ruolo decisionale nella compagine aziendale, tantomeno con la carica di legale rappresentante della società. Il cumulo dei due ruoli nella stessa persona configura una colpevole opacità e dà spazio ad elementi di malfunzionamento sul piano organizzativo per la corretta gestione delle misure per la tutela della salute e contro gli infortuni nei luoghi di lavoro.

*Cass. 29/04/2022 n. 16562*

## **Valido il nuovo periodo di prova dopo precedente rapporto a termine**

È legittimo il patto di prova apposto al contratto di lavoro a tempo indeterminato preceduto da un contratto a termine tra le stesse parti in cui era già stato svolto un precedente periodo di prova. La validità del secondo patto di prova è stata sostenuta sul presupposto che il CCNL subordina l'assunzione a tempo indeterminato ad un periodo di prova obbligatorio. Pertanto, anche se il periodo di prova era già stato svolto durante il precedente rapporto di lavoro a termine, l'apposizione del nuovo patto di prova si giustificava considerando che con il contratto a tempo indeterminato le parti davano vita ad una nuova assunzione. Il principio è stato espresso con riferimento ad un rapporto di lavoro nella pubblica amministrazione.

*Trib. Lodi 21/04/2022 n. 81*

## Pagamento della retribuzione solo con bonifico o rilascio di quietanza a saldo

Il datore di lavoro è tenuto ad aprire un conto corrente e ad effettuare i pagamenti mensili della retribuzione tramite bonifico bancario, oppure a farsi rilasciare dai lavoratori una quietanza scritta all'atto del pagamento in contanti. Se il lavoratore deduce di non avere ricevuto le retribuzioni mensili, il datore di lavoro non può sopperire al mancato utilizzo del bonifico quale mezzo di pagamento e al mancato rilascio della quietanza a saldo e chiedere, invece, al giudice di essere ammesso a provare attraverso testimoni il pagamento effettuato in contanti degli stipendi.

*Trib. Ancona 27/03/2022 (Giudice De Sabbata)*

## 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.