

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

28 JULY 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"In presenza di temperature eccessivamente elevate il datore di lavoro può considerare la sospensione temporanea dell'attività ed il ricorso alla CIGO."

Corte Costituzionale: incrementare le tutele contro i licenziamenti nelle imprese minori

La Corte Costituzionale ha affermato che l'indennità risarcitoria prevista dal Decreto Legislativo 23/2015 in caso di licenziamento illegittimo nelle imprese minori (non più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva o 60 complessivi), la cui misura varia da un minimo di tre a un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, non rappresenta un rimedio adeguato rispetto al pregiudizio inflitto al lavoratore e dissuasivo nei confronti del datore di lavoro. La Corte segnala che, in un quadro economico dominato dalla evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi, la pretesa di legare l'indennità risarcitoria al numero ridotto dei dipendenti non è indicativo della effettiva forza economica del datore di lavoro. Per queste ragioni, la Corte sollecita

l'intervento del legislatore per garantire tutele adeguate anche nelle imprese con requisiti occupazionali minori.

Corte Costituzionale, Comunicato 22/07/2022

Rilevanti chiarimenti Inps sul contratto di espansione

Con una lettura restrittiva del dato normativo l'INPS ha indicato che con il contratto di espansione è possibile prevedere un'unica data per l'uscita dei dipendenti anziani con il nuovo "scivolo" verso la pensione. Solo in casi eccezionali, laddove sia coinvolta una platea di lavoratori molto ampia, è possibile prevedere due piani di esodo annuale. Si chiarisce che per accedere allo scivolo non è necessario passare tramite l'apertura di una procedura collettiva di riduzione del personale, ma è sufficiente la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro interessati. Non rientrano nel contratto di espansione gli accessi alla pensione di vecchiaia con requisiti diversi da quelli ordinari (es. è esclusa la pensione anticipata di vecchiaia del personale viaggiante). Con riferimento ad entrambe le annualità 2022 e 2023 è chiarito che la data di risoluzione del rapporto non può eccedere il 30 novembre.

INPS, Circolare 25/07/2022 n. 88

Legittimo ricorso alla CIG con temperatura sopra 35 gradi

Se la temperatura sale oltre i 35 gradi, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa le imprese possono richiedere la cassa integrazione ordinaria con causale "evento meteo". In questi termini si sono espresse con una nota congiunta Inps e Inail, osservando che questa condizione ricorre in presenza di attività all'aperto che richiedono di indossare indumenti di protezione individuali, quali i lavori di stesura del manto stradale e i lavori di rifacimento di facciate. Sono ricomprese anche le attività da rendere in luoghi dove non c'è protezione dal sole e per quelle lavorazioni che comportino l'utilizzo di materiali che non sopportano le temperature troppo elevate.

INPS e INAIL, Nota congiunta 26/07/2022

Precisazioni INPS sui Fondi di solidarietà bilaterali

L'INPS ha chiarito la natura e le finalità dei Fondi di solidarietà bilaterali con un messaggio che riassume le funzioni cui essi assolvono. I fondi di solidarietà bilaterali soddisfano sia esigenze ordinarie legate, ad es., ad una sospensione temporanea dell'attività, sia esigenze straordinarie legate a crisi aziendali profonde. Le imprese che rientrano nelle tutele dei Fondi (artt. 26, 27 e 40 del D. Lgs. 148/2015) escono dagli ammortizzatori classici (CIGO/CIGS) e non sono soggetti alla relativa contribuzione. Queste imprese riceveranno adesso copertura integrale dai Fondi di solidarietà bilaterali. Le recenti novità della Legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) impongono ai Fondi di adeguare il proprio regolamento entro fine anno.

INPS, Messaggio 22/07/2022 n. 2936

Stato di bisogno non è indice assoluto di sfruttamento

La conoscenza dello stato di bisogno in cui versa il lavoratore non è condizione sufficiente per concludere che vi sia stato sfruttamento di manodopera, se sono state rispettate le prerogative retributive e orarie connesse al rapporto di lavoro e sono state garantite le misure di sicurezza. Il reato di sfruttamento presuppone lo stato di bisogno, ma non si esaurisce in questa condizione, in quanto esso si appalesa se il reclutatore ha approfittato della situazione di grave inferiorità economica (o di altra natura) del lavoratore per indurlo ad accettare condizioni retributive e orarie particolarmente svantaggiose, cui non avrebbe aderito in assenza dello stato di bisogno.

Cass., sez. penale, 19/07/2022 n. 28289

Disparità di trattamento nel licenziamento disciplinare solo con prova specifica

Il lavoratore che invochi la disparità di trattamento per essere stato egli licenziato per giusta causa, mentre altri lavoratori per inadempienze similari sono stati sanzionati con una misura minore, deve presentare specifiche allegazioni in giudizio per consentire al giudice una indagine di fatto e una possibile comparazione. Non è sufficiente invocare la disparità di trattamento rispetto a similari condotte inadempienti trattate dal datore di lavoro in modo diverso sul piano disciplinare, perché la domanda potrà essere valutata solo se il lavoratore offre al giudice elementi di prova e allegazioni che possano consentire una effettiva indagine sulla invocata disparità.

Cass. (ord.) 13/07/2022 n. 22115

Incarichi dirigenziali pubblici con criteri comparativi

Il conferimento di incarichi dirigenziali nel pubblico impiego privatizzato è atto di natura negoziale che la Pubblica Amministrazione assume con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro. L'assegnazione degli incarichi deve essere, pertanto, effettuata attraverso una valutazione comparativa, seguendo un percorso selettivo che porti ad individuare il candidato più idoneo a ricoprire lo specifico ruolo dirigenziale. Non è sufficiente che la Pubblica Amministrazione indichi nelle motivazioni dell'atto di incarico le qualità del soggetto prescelto, ma è necessario soffermarsi sulle competenze degli altri candidati e sulle ragioni della loro esclusione.

Cass. 13/07/2022 n. 22150

Anche il lavoratore di fatto è tutelato dalle norme contro gli infortuni

Il datore di lavoro risponde dell'infortunio occorso al lavoratore anche nel caso in cui il rapporto contrattuale che lega le parti non è di natura dipendente. La nozione di "lavoratore" presa a riferimento dal Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 2, D.Lgs. 81/2008) non è limitata ai lavoratori subordinati, ma si riferisce alle persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro, con o senza retribuzione. Non è dirimente che il lavoratore non fosse regolarmente assunto quando è avvenuto l'infortunio, perché le tutele contro gli infortuni sul lavoro si applicano, più in generale, ai lavoratori che hanno reso una prestazione lavorativa su richiesta del datore di lavoro, con i mezzi che quest'ultimo ha messo a disposizione e nel luogo indicato dal datore.

Cass., sez. penale, 21/06/2022 n. 23809

Ricevuta di pagamento a saldo e stralcio non equivale a transazione tombale

La scrittura nella quale il lavoratore accetti il versamento di una somma a titolo di crediti per mensilità arretrate "a saldo e stralcio", dichiarando di non aver "nulla più a pretendere", non può assurgere al rango di una rinuncia o transazione e, dunque, non può impedire la successiva proposizione di altre rivendicazioni nei confronti del datore di lavoro. Tale sintetica dichiarazione non può essere letta nel senso che il lavoratore l'abbia resa con la chiara e piena consapevolezza di abdicare ai propri diritti connessi al rapporto di lavoro.

Trib. Palermo, 07/04/2022 n. 1162

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

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.