

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

29 SEPTEMBER 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Con acquisto di ramo d'azienda dal fallimento, l'accordo sindacale consente di ridurre il numero dei lavoratori che passano al cessionario."

Entrato in vigore il Decreto Aiuti-ter con inasprimento procedura contro le delocalizzazioni

Il Decreto-Legge Aiuti-ter ha reso più ardua la procedura contro le delocalizzazioni (Legge 234/2021, art. 1, commi 224-236), ovvero la procedura cui sono tenute le imprese con almeno 250 dipendenti (non in condizione di crisi) intenzionate a ridurre di almeno 50 unità il proprio personale per effetto della chiusura di uno stabilimento o reparto aziendale. La procedura contro le delocalizzazioni prevede che il datore di lavoro debba comunicare a RSU o RSA, enti locali, MEF, Ministero del Lavoro e ANPAL l'intenzione di chiudere l'attività e, quindi, entro i 60 giorni successivi presentare il piano per fronteggiare le conseguenze sociali della cessazione. Si apre a

questo punto la fase di consultazione con la controparte sindacale, il cui termine di durata è stato elevato dal Decreto Aiuti-ter da 30 giorni a 120 giorni. La novità è particolarmente severa, perché l'impresa, in assenza di accordo sindacale, non potrà avviare la procedura di licenziamento collettivo fino allo spirare del termine finale di 120 giorni. Ulteriore novità è costituita dalla reintroduzione del termine di durata pieno di 75 giorni per la procedura di esuberi, che la Legge 234/2021 aveva ridotto a 30 giorni. Anche questa novità è degna di nota, perché comporta che l'impresa, in assenza di accordo sindacale, non potrà materialmente intimare i licenziamenti collettivi prima di circa 8 mesi, considerando la durata complessiva di tutte le fasi (255 giorni). Infine, è stato previsto che in mancanza di accordo sindacale il contributo licenziamenti (il "ticket licenziamenti") è innalzato di cinque volte e che, se il numero dei licenziamenti è superiore al 40% della complessiva forza lavoro, l'impresa debba restituire i benefici statali ricevuti negli ultimi 10 anni.

Decreto-Legge n. 144/2022

Decreto Aiuti-Bis convertito in legge

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 21 settembre 2022, n. 142, di conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge n. 115/2022 (cd. Decreto Aiuti-bis). In particolare, la Legge di conversione ha prorogato sino al 31 dicembre 2022:

- lo smart working semplificato, che consente di attivare i rapporti di lavoro in modalità agile senza l'accordo scritto individuale tra le parti;

- il diritto allo svolgimento della prestazione in modalità agile per i lavoratori “fragili” e per i lavoratori con figli di età inferiore ai 14 anni.

È stato poi confermato, senza modificazioni, l’aumento a 600 euro, per il periodo d’imposta 2022, del tetto delle misure per il welfare aziendale, ovvero non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente – nei limiti suddetti – il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro ai lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche dell’acqua, dell’energia elettrica e del gas naturale. È stata, infine, introdotta la modifica al limite di impignorabilità delle pensioni, prevedendosi come soglia di pignorabilità un ammontare corrispondente al doppio della misura massima mensile dell’assegno sociale, con un minimo di 1.000 euro.

Legge 21/09/2022 n. 142

La società non risponde per il reato commesso dal delegato alla sicurezza

La società non è responsabile per il reato di lesioni colpose ascrivibile al delegato alla gestione della sicurezza sul lavoro. La responsabilità della società si produrrebbe nel caso in cui il reato sia commesso dalla figura apicale con funzioni di gestione, come previsto dall’art. 5, lett. a, del D Lgs. 231/2001, ma non è questo il caso del delegato alla sicurezza. Il potere di adottare autonomamente le decisioni che riguardano la sicurezza nei luoghi di lavoro e di svolgere le funzioni di prevenzione contro il rischio di incidenti sul lavoro non è equiparabile alla figura del dirigente con funzioni apicali. L’operatività della delega di funzioni in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni non implica l’assunzione di poteri di amministrazione, gestione e rappresentanza che coinvolgano la società nel suo complesso o una sua articolazione organizzativa. La società non risponde, dunque, delle lesioni colpose commesse dal delegato alla sicurezza nell’esercizio delle proprie attribuzioni.

Cass., sez. penale, 21/09/2022 n. 34943

Prescrizione dei crediti di lavoro non decorre in costanza di rapporto

A seguito della riforma dell’art. 18 della Legge 300/1970 da parte della Legge 92/2012 (c.d. “Legge Fornero”), non si può più ritenere che la prescrizione dei crediti di lavoro maturi in costanza di rapporto. La riforma ha eliminato l’automaticità tra la declaratoria di illegittimità del licenziamento e l’applicazione del regime di tutela reale. Nell’attuale formulazione dell’art. 18 Legge 300/1970 la reintegrazione consegue solo in alcune fattispecie, laddove in altre il giudice dispone unicamente una tutela economica indennitaria a beneficio del lavoratore illegittimamente licenziato. Ne consegue che, per effetto della citata riforma, anche ai rapporti di lavoro che ricadono nel regime dell’art. 18 Legge 300/1970 può sussistere il timore del lavoratore di esporsi alla perdita del posto di lavoro a fronte della rivendicazione di diritti relativi al contratto di lavoro. Per tale ragione, per tutti i crediti sorti in data posteriore alla Legge Fornero la prescrizione comincia a decorrere unicamente a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.

Trib. Milano, 08/09/2022 n. 1990

Anche per aziende minori scatta la reintegrazione con licenziamento prima del comports

La tutela reintegritoria ex art. 18, quarto comma, della Legge 300/1970 si applica anche alle imprese che non hanno i requisiti dimensionali previsti dallo Statuto dei Lavoratori, quando ad essere violate sono le previsioni sul periodo massimo di conservazione del posto di lavoro in costanza di malattia. Se il datore di lavoro licenzia un dipendente per superamento del periodo di comports, ma a seguito di un corretto calcolo dei giorni di assenza si accerta che il periodo massimo di malattia non era stato superato, il giudice ordina la reintegrazione in servizio del lavoratore e il versamento di un'indennità risarcitoria fino a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Si prescinde, in tal caso, dal rilievo che il datore di lavoro occupi meno di 16 dipendenti localmente e meno di 60 complessivamente, perché il requisito dimensionale non conta se il licenziamento è stato intimato per superamento del periodo di comports, ma il periodo massimo di malattia non era stato effettivamente superato.

Cass. 16/09/2022 n. 27334

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.