

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

24 NOVEMBER 2022 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Se il datore si avvale di test attitudinali tramite piattaforme elettroniche, ai lavoratori sono dovute tutte le informazioni sul loro funzionamento e finalità."

### Licenziamento illegittimo senza verifica di possibile riqualificazione professionale

La validità del licenziamento motivato da una riorganizzazione aziendale presuppone non solo la verifica della impossibilità di ricollocare su altre mansioni il dipendente, ma anche la verifica della impossibilità o antieconomicità di sottoporre il lavoratore ad una riqualificazione professionale che ne salvaguardi la continuazione del rapporto. Se la riorganizzazione aziendale ha determinato una condizione di obsolescenza della professionalità posseduta dal lavoratore, il datore non dovrà unicamente preoccuparsi di verificare la disponibilità di mansioni alternative nel perimetro aziendale, ma dovrà anche accertarsi che non sia possibile sottoporre il dipendente ad un percorso di aggiornamento professionale che lo renda idoneo alle mansioni. Non avendo il datore dimostrato di non poter sottoporre il dipendente ad

un percorso formativo, il licenziamento è illegittimo e il lavoratore ha diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro ed al versamento delle retribuzioni mensili per il periodo non lavorato.

*Trib. Lecco 31/10/2022 n. 159*

### Nei licenziamenti collettivi il criterio di scelta della valutazione delle prestazioni è illegittimo

Nell'ambito di una procedura collettiva di esuberi i criteri di scelta (alternativi a quelli di legge) concordati con le organizzazioni sindacali devono essere oggettivi e non possono contenere elementi di discrezionalità. È, pertanto, privo di validità l'accordo sindacale che rimetta la selezione dei lavoratori in esubero al criterio di scelta della valutazione datoriale – espressa attribuendo ai lavoratori un punteggio di “mediocre”, “sufficiente”, “buono” e “ottimo” – sulla loro preparazione professionale e il livello qualitativo e quantitativo delle loro prestazioni. La trasparenza della procedura collettiva di riduzione del personale impone di evitare ogni possibile profilo di discrezionalità e un criterio di scelta che non sia pienamente oggettivo, come nel caso della pesatura delle competenze professionali maturate dai lavoratori, comporta la illegittimità dei licenziamenti adottati facendone applicazione.

*Cass. 15/11/2022 n. 33623*

## **Scatta la reintegrazione se non è provata l'impossibilità di repêchage**

Se la illegittimità del licenziamento consegue alla violazione del requisito del repêchage, al lavoratore compete, in aggiunta al risarcimento del danno secondo i parametri dell'art. 18, comma 4, Legge 300/1970, la reintegrazione sul posto di lavoro. L'originaria formulazione del comma 4, art. 18, prevedeva la reintegrazione in caso di "manifesta insussistenza" del fatto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ma la Corte Costituzionale (sentenza n. 125/2022) ha espunto dalla norma il riferimento alla "manifesta" insussistenza. Per tale ragione, a fronte della previsione normativa di reintegro in presenza di mera "insussistenza" del fatto, nella nozione rientra il caso del licenziamento illegittimo per non essere stato provato l'impossibile reimpiego del lavoratore in altra mansione nella compagine aziendale.

*Cass. (ord.) 11/11/2022 n.33341*

## **Licenziamenti collettivi illegittimi e prosecuzione dei rapporti con il cessionario del ramo d'azienda**

I licenziamenti irrogati ai lavoratori all'esito di una procedura collettiva di riduzione del personale per cessazione definitiva dell'attività aziendale, laddove a distanza di un mese il ramo d'azienda sia affittato ad un soggetto cessionario, sono inidonei ad estinguere i rapporti di lavoro. I rapporti di lavoro illegittimamente cessati prima del trasferimento di ramo d'azienda, in tal caso, si considerano giuridicamente in essere al momento della stipula del contratto d'affitto. Ne consegue che, ai sensi dell'art. 2112 codice civile, i licenziamenti sono inidonei ad esprimere effetti sulla persistenza dei rapporti di lavoro, che continuano alle dipendenze del soggetto cessionario (tramite affitto) del ramo d'azienda "senza che rilevi l'antioriorità del recesso rispetto al trasferimento d'azienda".

*Cass. 14/11/2022 n. 33492*

## **Decreto Aiuti-quater pubblicato in Gazzetta Ufficiale**

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, sono confermate le norme del Decreto Aiuti-quater (Decreto-Legge 18/11/2022 n. 176) che innalzano il tetto dei fringe benefit esentasse che i datori di lavoro possono assegnare ai dipendenti nel periodo di imposta 2022 da Euro 600 a 3.000. Rientrano nel perimetro dei fringe benefit esentasse le somme, le prestazioni e i servizi che le imprese concedono ai dipendenti nel periodo d'imposta per pagare le utenze domestiche di luce, gas e acqua. Le imprese hanno tempo fino al 12 gennaio 2023 per assegnare i predetti fringe benefit.

*Decreto-Legge 18/11/2022 n. 176*

## **Individuati i settori con alta disparità di genere**

Il Ministero del Lavoro e il MEF hanno stilato l'elenco dei settori e delle professioni che hanno presentato una marcata disparità occupazionale di genere nell'anno 2022 (l'elenco è in via di pubblicazione sul sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)). Questa misurazione è rilevante rispetto allo sgravio contributivo per l'assunzione delle lavoratrici di genere femminile prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi nei predetti settori e professioni. Per il 2023 l'esonero sarà pari al 50% dei versamenti contributivi e si applicherà per un massimo di 12 mesi, in caso di assunzioni a termine, e fino ad un massimo di 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato (incluse le trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro a termine).

*Decreto Ministero del Lavoro 16/11/2022 n. 327*

## Sgravi contributivi alle imprese fruitrici della solidarietà

È stato pubblicato l'elenco delle imprese che hanno utilizzato la CIGS attraverso lo strumento del contratto di solidarietà difensivo nel periodo concluso il 31 marzo 2022. L'elenco è consultabile nell'Allegato 1 al Messaggio INPS n. 4135/2022. Le predette imprese sono ammesse allo sgravio contributivo del 35% dell'ammontare della contribuzione previdenziale e assistenziale con riferimento ai lavoratori che hanno subito una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20% per effetto della solidarietà (art. 6, commi 4 e 4-bis, Decreto-Legge 510/1996). L'utilizzo dello sgravio contributivo presuppone che l'impresa beneficiaria non abbia goduto di altra forma di agevolazione contributiva e, inoltre, che essa sia in regola con i versamenti contributivi e abbia rispettato la parte economica dei contratti collettivi applicabili.

*INPS, Messaggio 16/11/2022 n. 4135*

## Precisazioni Inps sull'una tantum di 150 euro in caso di più datori di lavoro

Nel caso di un lavoratore che, nel mese di novembre 2022, risulti intrattenere più rapporti di lavoro contemporaneamente, la richiesta del bonus di euro 150 (previsto dall'art. 18 del Decreto-Legge 144/2022) può essere fatta indifferentemente ad uno dei medesimi datori a scelta del dipendente. L'imponibile previdenziale di riferimento per calcolare se spetti, o meno, il bonus una tantum non va calcolato sommando i vari rapporti di lavoro, ma prendendo a riferimento il solo imponibile previdenziale del datore di lavoro a cui il lavoratore presenta la domanda di pagamento dei 150 euro. L'imponibile del mese di novembre non deve essere superiore a euro 1.538 e in esso non si conteggia l'eventuale rateo di tredicesima mensilità.

*INPS, Messaggio 17/11/2022 n. 4159*

## Possibile coesistenza di due distinti rapporti di lavoro in capo alle stesse parti

In astratto, è ammissibile che in capo allo stesso lavoratore possano coesistere due rapporti di lavoro distinti con il medesimo datore di lavoro (come guardia giurata e direttore commerciale). Perché il giudice possa dichiarare la coesistenza dei due rapporti di lavoro è, tuttavia, richiesto che siano indicati in modo specifico (e ovviamente comprovati) le modalità effettive di svolgimento della prima e della seconda prestazione, il vincolo in termini di orario con riferimento alle due diverse prestazioni, nonché i termini e le modalità di soggezione del dipendente ai poteri di direzione e controllo con riferimento alla prima ed alla seconda prestazione.

*Trib. Nocera Inferiore 05/10/2022 n. 1423*

## 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

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.