

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

16 FEBRUARY 2023 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Le imprese possono consentire ai dipendenti di spostare la retribuzione variabile di risultato sulle misure di welfare aziendale."

La Corte Costituzionale conferma la legittimità dell'obbligo vaccinale per i sanitari

La Corte Costituzionale ha confermato la legittimità delle norme emergenziali che hanno previsto l'obbligo di vaccinazione contro il Covid per il personale sanitario e le conseguenze sul piano retributivo e normativo per i dipendenti della Sanità che hanno rifiutato di sottoporsi al vaccino. Nel bilanciamento dei contrapposti diritti dell'individuo all'autodeterminazione rispetto alla propria salute e della collettività al contenimento della diffusione del virus, è stato segnalato che la prevalenza di quest'ultimo è dettata dall'idoneità dell'obbligo vaccinale per il personale sanitario di proteggere le persone (pazienti, familiari, etc.) che entrano con loro in contatto e di evitare l'interruzione di servizi essenziali alla collettività. La Consulta bocchia il

ricorso al tampone ravvicinato per il personale sanitario come alternativa alla vaccinazione, perché tale soluzione è inidonea a proteggere la salute degli stessi operatori sanitari (con conseguente rischio per la collettività rispetto all'infezione) e, inoltre, genera dei costi insostenibili per la sanità pubblica.

Corte Costituzionale, 09/02/2023 n. 14 e 15

Licenziamento collettivo e delimitazione ad una sola unità produttiva

La procedura di licenziamento collettivo può essere delimitata ai lavoratori di un'unità produttiva a condizione che nella comunicazione di apertura alle organizzazioni sindacali siano indicate: (i) le ragioni che hanno indotto il datore a circoscrivere i licenziamenti ai lavoratori della predetta unità e (ii) le ragioni per cui non si ritiene di poter disporre il trasferimento dei lavoratori in esubero ad altre unità produttive. Ferma la regola generale per cui l'individuazione dei lavoratori da licenziare debba avvenire nell'ambito dell'intero complesso aziendale (art. 5 L. 223/1991), la platea degli esuberanti può essere ristretta ad un determinato reparto o sede aziendale solo se ricorrono oggettive esigenze tecnico-produttive ed a condizione che esse siano specificatamente indicate nella comunicazione di apertura della procedura collettiva. La legittimità di questa operazione presuppone, inoltre, che il datore esponga i motivi per i quali non possa avviare ai licenziamenti mediante il trasferimento dei dipendenti ad unità produttive vicine.

Cass. 03/02/2023 n. 3437

Mutamento organizzativo aziendale e assegnazione di mansioni inferiori

Nella sua attuale versione, che è successiva alle modifiche introdotte dalla riforma del Jobs Act, l'art. 2103 del codice civile consente alle imprese di assegnare ai dipendenti mansioni del livello immediatamente inferiore, se questa iniziativa derivi da una modifica degli assetti organizzativi aziendali direttamente incidente sulla posizione dei lavoratori coinvolti. Sulla scorta di questo principio, la Cassazione ha ritenuto illegittima e, quindi, dequalificante l'assegnazione di una lavoratrice con ruolo di team leader alle mansioni di operatrice di call center, perché l'impresa non aveva dimostrato che la modifica delle mansioni era riconducibile ad una riorganizzazione aziendale destinata ad influire sulla posizione di lavoro della dipendente.

Cass. (ord.) 02/02/2023 n. 3131

Chiarimenti ministeriali sulla <<staffetta generazionale>>

I Fondi di solidarietà bilaterale possono prevedere, tra le prestazioni facoltative cui le imprese hanno accesso, lo strumento della c.d. "staffetta generazionale", che consente di cessare anticipatamente il rapporto con i lavoratori che raggiungeranno i requisiti pensionistici (pensione di vecchiaia o anticipata) nei successivi tre anni, a fronte dell'assunzione di lavoratori di età non superiore a 35 anni per un periodo non inferiore a tre anni. Il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti operativi sulla gestione della staffetta generazionale, precisando che alla cessazione del lavoratore prossimo alla pensione deve corrispondere l'assunzione del giovane (non più di 35 anni). L'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro a tempo indeterminato (incluso il contratto di apprendistato). Il meccanismo della staffetta generazionale può anche intervenire mediante la riduzione a part-time del rapporto a tempo pieno del lavoratore prossimo a pensione (non più di 3 anni), a fronte della contestuale assunzione a part-time di un lavoratore giovane.

Ministero del Lavoro, Circolare 17/01/2023 n. 1

Nulla il licenziamento per superamento del periodo di comportamento in caso di sclerosi multipla

È nullo il licenziamento irrogato ad un lavoratore affetto da sclerosi multipla degenerativa per superamento del periodo massimo di malattia, in quanto la speciale condizione di handicap grave da cui era affetto il lavoratore impediva di applicare pedissequamente la disciplina del CCNL sul periodo di comportamento e imponeva, invece, che il datore adottasse accorgimenti ragionevoli che tenessero conto della natura irreversibile della malattia. Né poteva il datore di lavoro fare legittimo affidamento sulla regolamentazione delle assenze per malattia prevista dal CCNL applicato, perché le disposizioni contrattuali collettive realizzano esse stesse una forma di discriminazione indiretta secondo il diritto interno (art. 2 D.Lgs. 216/2003) e la normativa comunitaria (Direttiva CE 2000/78). Conseguenze alla declaratoria di nullità il versamento di tutte le retribuzioni dalla data del licenziamento alla reintegrazione.

Corte d'Appello Napoli 17/01/2023 n. 168

Accesso alla Naspi in caso di recesso durante la procedura di liquidazione giudiziale

L'INPS ha precisato che, fermo il principio cardine per cui l'accesso alla indennità di disoccupazione Naspi presuppone che la cessazione del rapporto di lavoro sia intervenuta involontariamente, vi sono ipotesi disciplinate dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (art. 189) al cui ricorrere compete, in ogni caso, la Naspi ai lavoratori. Le ipotesi contemplate sono (i) le dimissioni del lavoratore nel periodo compreso tra la sentenza dichiarativa di apertura della liquidazione giudiziale e la comunicazione del curatore di subentrare nei rapporti di lavoro, (ii) il recesso del curatore dai rapporti di lavoro e (iii) la risoluzione di diritto (che si verifica se il curatore non comunica il subentro nei rapporti entro 4 mesi dall'apertura della liquidazione giudiziale). L'INPS individua il momento da cui decorre, in queste tre fattispecie di risoluzione del rapporto, il termine di decadenza di 68 giorni per la presentazione della domanda di accesso alla Naspi.

INPS, Circolare 10/02/2022 n. 21

Niente obbligo di <<repêchage>> per i dirigenti

Posto che la disciplina limitativa dei licenziamenti di cui alla L. 604/1966 non si applica alla categoria dei dirigenti, la nozione di giustificatazza del licenziamento del dirigente non coincide con quella di giustificato motivo che deve sussistere per il licenziamento dei dipendenti delle altre categorie (quadri, impiegati e operai). In tale contesto, il licenziamento sorretto dall'esigenza della soppressione del ruolo cui il dirigente era addetto in attuazione di un riassetto societario è giustificato, a condizione che non emerga la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione. La validità del licenziamento del dirigente, inoltre, non presuppone la verifica della indisponibilità di altre posizioni cui poterlo adibire per evitare il provvedimento estremo del recesso datoriale, perché alla categoria dirigenziale non si applica il principio di elaborazione giurisprudenziale del <<repêchage>>.

Cass. 23/01/2023 n. 1960

Contratto collettivo aziendale privo di scadenza sempre disdettabile

Se il contratto collettivo aziendale non ha un termine di efficacia predeterminato, esso non può vincolare in perpetuo i soggetti contraenti, perché tale conclusione si pone in conflitto con la causa stessa e la funzione sociale della contrattazione collettiva. Il contratto collettivo deve parametrarsi su una realtà sociale ed economica in continua evoluzione ed è, per questa ragione, storicamente modellato su termini temporali non eccessivamente dilatati. Si deve, quindi, ritenere che, in mancanza di un termine convenzionale di scadenza, il recesso unilaterale di uno dei contraenti collettivi costituisca una valida causa ordinaria di estinzione del contratto collettivo aziendale. A seguito della disdetta i lavoratori conservano i diritti acquisiti in forza del contratto collettivo, ma non possono più pretenderne l'applicazione "pro futuro".

Cass. 17/01/2023 n. 1289

Comunicati i nuovi valori degli ammortizzatori sociali per il 2023

Sono stati comunicati i tetti massimi mensili dei trattamenti di integrazione salariale (Cigo, Cigs, etc.), di quelli legati alla disoccupazione Naspi e Dis-Coll e del c.d. "ticket licenziamenti" per il corrente 2023. Cominciando dal trattamento di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro, l'importo massimo è fissato in euro 1.321,53 lordi, pari a euro 1.244,36 netti. Incrementi del 20% sono previsti, tra gli altri settori, per gli edili in caso di intemperie stagionali. Per il calcolo dell'indennità di disoccupazione Naspi l'importo 2023 da prendere a riferimento è pari ad euro 1.352,19. L'importo massimo mensile dell'indennità per la quale non opera la riduzione prevista dall'art. 26, L. 41/1986 è di euro 1.470,99. Gli stessi valori si applicano per il 2023 all'indennità di disoccupazione Dis-Coll.

INPS, Circolare 03/02/2023 n. 14

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 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.