

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

20 APRIL 2023 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Con accordo aziendale la formazione e i percorsi di carriera possono essere adattati alle esigenze dell'impresa."

Ticket di licenziamento dovuto anche per le dimissioni del padre in congedo di paternità

Il datore di lavoro è tenuto a pagare il cd "ticket di licenziamento" anche in caso di dimissioni del lavoratore durante il congedo di paternità (obbligatorio o alternativo) e fino al compimento del primo anno di vita del figlio. Il nuovo onere è previsto dall'Inps e si lega al Decreto Equilibrio (D.Lgs. 105/2023), che ha esteso la misura dei congedi di paternità. La ratio della posizione espressa dall'Inps risiede nel riconoscimento, anch'esso disposto in una circolare dell'ente previdenziale (n. 32/2023), dell'indennità di disoccupazione NASPI ai padri lavoratori dimissionari che hanno fruito del congedo di paternità obbligatorio. I datori di lavoro dovranno, dunque, contribuire con il versamento del ticket di licenziamento ad alimentare la

copertura dell'indennità di disoccupazione NASPI a favore dei padri lavoratori che abbiano usufruito del congedo di paternità e si dimettano nel primo anno di vita del figlio.

INPS, Messaggio 12/04/2023 n. 1356

Chiarimenti INL sui sistemi di videosorveglianza

L'Ispettorato nazionale del lavoro ha fornito indicazioni per il rilascio dell'autorizzazione all'installazione dei sistemi di videosorveglianza, ribadendo il divieto assoluto di utilizzare questi mezzi per realizzare un controllo intenzionale a distanza dell'attività dei lavoratori. L'installazione presuppone un accordo aziendale con la controparte sindacale e solo in mancanza di accordo il datore può presentare istanza di autorizzazione all'Ispettorato, specificando le ragioni del mancato accordo. Il consenso espresso individualmente dai lavoratori all'uso del sistema di videosorveglianza non è idoneo a supplire all'assenza di accordo aziendale o di autorizzazione dell'Ispettorato. Le imprese multilocalizzate possono sottoscrivere un unico accordo aziendale con le sigle sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o presentare istanza di autorizzazione non alle singole sedi ispettoriali sul territorio, bensì rivolgendosi all'Ispettorato nazionale del lavoro. Infine, è chiarito che le garanzie di cui all'art. 4 Statuto dei Lavoratori (accordo aziendale o autorizzazione dell'Ispettorato) si applicano anche se l'utilizzo del sistema di videosorveglianza è imposto da norme di settore (es. nelle scuole o nelle strutture socio-assistenziali).

INL, Nota 14/04/2023 n. 2572

Chiarimenti INL sui sistemi di geolocalizzazione

L'INL fornisce chiarimenti sul ricorso ai sistemi di geolocalizzazione, circoscrivendone il perimetro di utilizzo in linea con le prescrizioni rese dal Garante per il trattamento dei dati personali. Se i sistemi di geolocalizzazione sono installati sulle autovetture non è necessario trasmettere l'elenco delle targhe. Si precisa che l'installazione di sistemi di geolocalizzazione sui mezzi e beni in uso ai lavoratori per lo svolgimento della prestazione sia possibile osservando le seguenti condizioni: (i) deve essere escluso il monitoraggio continuo dei lavoratori; (ii) la possibilità di visualizzare la posizione geografica dei lavoratori deve poter avvenire solo quando strettamente necessario per le finalità ammesse (tutela del patrimonio aziendale, sicurezza sul lavoro, etc.); (iii) la visualizzazione della posizione geografica deve poter essere effettuata solo da soggetti appositamente autorizzati; (iv) deve esserne consentita la disattivazione durante le pause e al termine dell'orario di lavoro; (v) la memorizzazione dei dati e la loro conservazione debbono avvenire solo se necessario e per un tempo proporzionato alla finalità da perseguire; (vi) il trattamento deve avvenire, di regola, in modo da non utilizzare dati personali identificativi.

INL, Nota 14/04/2023 n. 2572

Incostituzionale la norma che limita i tirocini extracurricolari ai soggetti con difficoltà di inclusione sociale

La previsione della Legge 30/12/2021 n. 234 (art. 1, comma 721, lett. a) in forza della quale la revisione della disciplina sui tirocini extracurricolari debba avvenire «secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale» è costituzionalmente illegittima. La limitazione del perimetro in cui possono essere promossi i tirocini extracurricolari solo ad alcune categorie di persone costituisce una indebita invasione dello Stato in materia che è di competenza residuale delle Regioni. Nel solco di questo principio, risulta contraria alla Costituzione la disposizione di legge che limita l'applicazione dei tirocini extracurricolari ai soggetti con difficoltà di inclusione sociale, escludendo la possibilità per le Regioni di introdurre ogni diversa scelta formativa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome.

Corte Cost. 14/04/2023 n. 70

Rinnovato il CCNL per i dirigenti del settore terziario

È stato rinnovato il CCNL Dirigenti del Terziario. La nuova intesa spinge sull'acceleratore economico e sulle prestazioni e i servizi di welfare ai dirigenti. È stato previsto, in particolare, un aumento economico mensile di euro 450, che va ad incidere sul minimo tabellare ed il cui riconoscimento avverrà in tre tranches di euro 150 ciascuna a dicembre 2023, luglio 2024 e luglio 2025. È, poi, previsto il versamento di una «una tantum» di euro 2.000, da versare ai dirigenti in tre rate, per coprire gli arretrati del periodo di vacanza contrattuale 2020/2022. Infine, è previsto un esborso di euro 1.000 a titolo di prestazioni e servizi welfare. Il nuovo importo del welfare è su base annuale e va ad aggiungersi agli eventuali sistemi di welfare aziendale già introdotti in azienda.

CCNL Dirigenti del Terziario, Rinnovo 13/04/2023

Licenziamenti a seguito di cambio appalto ricadono nella procedura di esuberi collettivi

I licenziamenti disposti dal datore di lavoro a seguito di un cambio appalto vanno gestiti applicando la procedura collettiva di riduzione del personale ex artt. 4 e 24 della Legge 223/1991. Solo nel caso in cui l'appaltatore subentrante assuma i lavoratori già impiegati dall'appaltatore uscente (in forza di clausole sociali dei contratti collettivi) e da quest'ultimo licenziati non si applica la procedura di informazione e consultazione sindacale di cui alla legge sui licenziamenti collettivi. La norma che prevede la deroga alla procedura collettiva di riduzione del personale (art. 7, comma 4 bis, Decreto-Legge 112/2008) presuppone, infatti, che i lavoratori licenziati dall'appaltatore uscente siano riassunti dall'impresa subentrante in forza di clausola sociale del contratto collettivo. In mancanza di riassunzione dal subentrante, i lavoratori non hanno quelle garanzie sulla corretta applicazione dei meccanismi di scelta dei lavoratori in esubero che sono alla base della procedura sui licenziamenti collettivi ex Legge 223/1991, ragion per cui è nell'ambito di tale procedura che vanno gestiti i licenziamenti disposti a seguito di cambio appalto.

Cass. 11/04/2023 n. 9650

Possibile incostituzionalità della tutela reintegratoria limitata ai casi di nullità espressamente previsti dalla legge

La Corte d'Appello di Firenze ha dichiarato nullo il licenziamento di un dipendente, assunto con contratto di lavoro a tutele crescenti, perché irrogato in violazione della procedura d'intervento del Consiglio di Disciplina, prevista dalla normativa speciale per gli autoferrotranvieri. Tuttavia, i giudici di merito non hanno applicato la tutela reintegratoria prevista dalle c.d. *Tutele crescenti* (art. 2, comma 1, D.Lgs. 23/2015) poiché la violazione della norma imperativa non prevedeva, in quel caso, espressamente la nullità del licenziamento. Viceversa, stando alla lettera delle *Tutele crescenti*, alla reintegrazione si accede solo nel caso in cui la nullità del licenziamento sia espressamente prevista dalla legge. La Cassazione, adita dal lavoratore, ha rimesso alla Corte Costituzionale la questione della legittimità costituzionale della norma delle *Tutele crescenti*, in quanto la limitazione della tutela reintegratoria ai soli casi di nullità espressamente previsti dalla legge appare in contrasto con la Legge Delega n. 183/2014 (cd. *Jobs Act*) che, invece, dispone che la reintegrazione debba essere applicabile a tutti i casi di nullità del licenziamento.

Cass. (ord.) 07/04/2023 n. 9530

Impignorabili le somme presso la cassa di previdenza aziendale anche dopo la cessazione del rapporto

Non sono pignorabili le somme accumulate nella forma di previdenza complementare aziendale. L'impignorabilità permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, quando i contributi alla cassa di previdenza aziendale non vengono più versati in favore del dipendente. Ciò in quanto, se il dipendente non trasferisce i contributi accumulati ad altra forma pensionistica o non chiede il riscatto della posizione, questa rimane in gestione presso la cassa previdenziale aziendale e si considera in fase di accumulo. L'art. 11, comma 10, D.Lgs. 252/2005, prevede che le posizioni individuali in fase di accumulo presso i fondi previdenziali sono impignorabili. La Cassazione ha precisato che tale disciplina si applica anche ai pignoramenti antecedenti al 2018, in quanto la regola espressa dall'art. 14, comma 2, lett. c-bis), D.Lgs. n. 252/2005 – introdotta solamente con il D.Lgs. n. 88/2018 – era ricavabile dal sistema anche prima della sua entrata in vigore. L'art. 14, comma 2, lett. c-bis) citato prevede che, nell'inerzia dell'iscritto, la posizione individuale è automaticamente mantenuta presso la forma previdenziale complementare anche in assenza di ulteriore contribuzione.

Cass. 04/04/2023 n. 9249

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.