

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

4 MAY 2023 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Il welfare aziendale
è una leva strategica
per fidelizzare i
lavoratori."

Emanato il Decreto Lavoro

Il Consiglio dei Ministri in data 1° maggio 2023 ha approvato il cd. Decreto Lavoro.

Proponiamo una sintesi dei principali argomenti.

1. Contratti a termine: Il ricorso ai contratti a termine, scaduti i primi 12 mesi (o con il primo rinnovo), non passa più attraverso le causali del cd. Decreto Dignità, ma le imprese devono affidarsi ai <<casi>> previsti dai contratti collettivi di ogni livello

(quindi: nazionale, territoriale e aziendale). In via sussidiaria, se la contrattazione collettiva non definisce le causali, il contratto a termine può proseguire dopo i 12 mesi in forza di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dal datore di lavoro e dal lavoratore. Questa previsione sussidiaria si applica fino al 31 dicembre 2024.

In ogni caso, è sempre possibile la stipula (o la proroga) di contratti a termine oltre i 12 mesi per esigenze di sostituzione di altri lavoratori.

2. Semplificazione obblighi informativi: buona parte delle informazioni che il datore, in forza del cd. Decreto Trasparenza, deve comunicare per esteso ai lavoratori (orario di lavoro, preavviso di recesso, patto di prova, congedi, etc.) potrà essere sostituita dal mero riferimento alla norma o alla contrattazione collettiva (anche aziendale) che disciplina la materia.

Al datore di lavoro viene richiesto di consegnare o mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché i regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

3. Incentivo assunzioni under 30: viene introdotto un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni di giovani in presenza dei seguenti requisiti: (i) di età inferiore a 30 anni; (ii) privi di occupazione e non inseriti in corsi di studi o di formazione; (iii) registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo ha una durata di 12 mesi ed è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato (inclusi la somministrazione e l'apprendistato professionalizzante) effettuate tra il 1° giugno e il 31 dicembre 2023.

4. Fringe benefit esente: la soglia di non imponibilità dei fringe benefit (art. 51, comma 3, TUIR) passa da 258 a 3.000 euro, ma solo per i dipendenti con figli a carico. Le spese ricomprese nella soglia di esenzione ricomprende le utenze domestiche (luce, acqua, gas).

5. Taglio cuneo contributivo: è previsto un taglio di 4 punti del cuneo contributivo a favore dei lavoratori per 6 mesi (dal 1° luglio al 31 dicembre 2023). L'esonero contributivo sale, dunque, da 2 a 6 punti per i redditi compresi tra 25.000 e 35.000 euro e sale da 3 a 7 punti per i redditi fino a 25.000 euro.
6. Assegno di inclusione: viene eliminato il Reddito di cittadinanza (cessa a fine 2023), sostituito da un <<Assegno di inclusione>> per famiglie con disabili, minori e soggetti "over 60". Sono previsti requisiti di accesso, tra cui la residenza da almeno 5 anni e un Isee non superiore a 9.360 euro. La durata è di 18 mesi e può essere prorogata per altri 12 mesi (con un mese di stop). Per i beneficiari dell'assegno di inclusione che siano occupabili è prevista la partecipazione a corsi di formazione, riqualificazione professionale o progetti utili alla collettività. I soggetti occupabili che rifiutino una offerta congrua di lavoro decadono dal beneficio.

Decreto Lavoro approvato dal Consiglio dei Ministri 01/05/2023

Irrogazione del licenziamento oltre i termine finale del CCNL non comporta la reintegrazione

Il licenziamento per giusta causa irrogato oltre il termine massimo per la conclusione del procedimento disciplinare stabilito dal CCNL comporta la declaratoria di illegittimità del licenziamento, ma non l'applicazione del rimedio della reintegrazione sul posto di lavoro. L'inosservanza del termine finale posto dal CCNL per comunicare al lavoratore il provvedimento disciplinare costituisce mera violazione di regole di natura procedimentale e non impedisce al lavoratore di svolgere una difesa effettiva. Pertanto, il rimedio appropriato in caso di tardiva notificazione del licenziamento disciplinare è l'indennizzo economico compreso tra le sei e le 12 mensilità di cui all'art. 18; comma 6, della Legge 300/1970. Questa pronuncia sovverte un orientamento di segno contrario che sanziona, invece, il decorso del termine finale per l'irrogazione del licenziamento di cui al CCNL con l'applicazione del rimedio della reintegrazione in servizio ed il risarcimento del danno in misura non superiore a 12 mensilità (art. 18, comma 4, L. 300/1970).

Cass. 21/04/2023 n. 10802

Valida la clausola penale se il lavoratore non prende servizio dopo la firma del contratto di assunzione

È valida la clausola penale apposta al contratto di assunzione nella quale è previsto che, se il dirigente "per motivi a lui imputabili" non prende effettivo servizio entro la data concordata di inizio del rapporto di lavoro, il medesimo dirigente è tenuto ad un risarcimento di importo pari all'indennità sostitutiva del preavviso dovuto in ipotesi di licenziamento. La clausola penale costituisce libera espressione dell'autonomia negoziale delle parti ai sensi dell'art. 1322 del codice civile e non sono applicabili, in tal caso, le limitazioni che discendono dalle norme speciali del diritto del lavoro. In particolare, è irrilevante che nel contratto di sia stato previsto un patto di prova, perché il rapporto non si era ancora costituito quanto il dirigente ha comunicato che non avrebbe dato inizio alla prestazione. Pertanto, non è possibile applicare a tale contesto il regime di libera recedibilità che caratterizza il periodo di prova e il dirigente è tenuto a risarcire il danno nella misura definita con la clausola penale.

Trib. Forlì, Giudice Mascini, 21/03/2023

Salvi i tirocini extra-curricolari come strumento di transizione al lavoro

La Corte Costituzionale ha dichiarato incostituzionale la norma della Legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) che imponeva di circoscrivere l'utilizzo dei tirocini extra-curricolari ai soggetti con difficoltà di inclusione sociale. Pertanto, il ricorso ai tirocini extra-curricolari continuerà a poter essere utilizzato come strumento di transizione al lavoro per i neo diplomanti e i neo laureati.

Corte Costituzionale 14/04/2023 n. 70

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.