

DIRITTO DEL LAVORO POST PANDEMIA: NOVITÀ E ATTESE

TEAM LABOUR
28/04/2022



EXCELLENCE THROUGH TIME

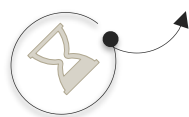
LAVORO AGILE (cd. «SMART WORKING»)



Legge applicabile:

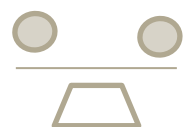
Legge 81/2017 e «*Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*» del 7 Dicembre 2021

È al vaglio della Commissione un bozza di Legge di Riforma



Cosa potrebbe cambiare?

- ruolo centrale alla contrattazione collettiva, cui verrebbe affidato il compito di pronunciarsi su alcuni punti chiave della modalità di lavoro agile (i.e. sicurezza sul lavoro, diritto di precedenza, ferie e permessi, diritto alla disconnessione)
- Individuazione di un monte ore di almeno il 30% da dedicare a ciascuna attività in modalità agile
- incentivi per l'acquisto di materiale tecnologico
- ipotesi di reato in caso di violazione del diritto alla disconnessione
- riduzione pari all'1% dei premi INAIL a carico del datore di lavoro



Cosa non cambia?

- obbligo di un contratto individuale che dettagli le modalità di svolgimento del lavoro in forma agile;
- obbligo di comunicazione agli Enti preposti in forma semplificata attraverso la piattaforma telematica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



SOMMINISTRAZIONE

La questione: la somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie per il lavoro

Il decreto Agosto (104/2020) aveva introdotto una scadenza – il 31 Dicembre 2021 – per la legittimità dell'utilizzo di lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato dalle agenzie per periodi superiori ai 24 mesi, anche non continuativi, senza che ciò determinasse per l'utilizzatore la costituzione di lavoro a tempo indeterminato.

Il successivo DL 146/2021 ha cancellato quel termine.

Tuttavia, durante l'iter di conversione del DL 146/2021 è stato introdotto un nuovo termine: il 30 Settembre 2022.

La conseguenza: i contratti commerciali di somministrazione di lavoro a termine con durata successiva al 30 settembre 2022 dovranno essere interrotti con l'immediata cessazione delle relative missioni di lavoro e licenziamento, da parte delle agenzie per il lavoro, di quei dipendenti non ricollocabili altrove.

Cosa si auspica: l'eliminazione di questo termine.



MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO: CIGO

Per il solo anno 2022, in considerazione della crisi internazionale in atto in Ucraina, agli artt. 3 e 5 del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 95442/2016 sono state effettuate le seguenti integrazioni e precisazioni:

- *«integra la fattispecie di crisi di mercato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivante anche dall'impossibilità di concludere accordi o scambi determinata dalle limitazioni conseguenti alla crisi in Ucraina» (art. 3, dopo il comma 3)*
- *«la fattispecie mancanza di materia prima o componenti di cui al comma 1 sussiste anche quando sia riconducibile a difficoltà economiche, non prevedibili, temporanee e non imputabili all'impresa, nel reperimento di fonti energetiche, funzionali alla trasformazione delle materia prima necessarie per la produzione» (art. 5, comma 1bis)*
- *«nei casi in cui al comma 1-bis la relazione tecnica di cui all'articolo 2, comma 1, documenta le oggettive difficoltà economiche e la relativa imprevedibilità, temporaneità e non imputabilità alle stesse» (art. 5, dopo il comma 2)*



LICENZIAMENTO

Licenziamento individuale: l'unica novità di rilievo attiene al profilo processuale (abrogazione del cd. «Rito Fornero») di cui alla slide successiva.

Licenziamento collettivo: la Legge 30 Dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022), ha introdotto una nuova procedura relativa alla cessazione delle attività produttive nelle grandi aziende.



applicabilità della nuova procedura:

- aziende che nell'anno precedente l'avvio della procedura abbiano impiegato almeno 250 lavoratori con contratto di lavoro subordinato
- aziende che intendano procedere alla chiusura *«di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo»* situati nel territorio nazionale, *«con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50»*, salvo i casi di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che rendano probabili la crisi o l'insolvenza



La procedura è avviata con comunicazione alle RSA o alla RSU nonché alle *«sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).»*. Pertanto, sin da subito vengono coinvolte le istituzioni.



Predisposizione del piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura da presentare entro 60 giorni dall'avvio della procedura e deve contenere:

- azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberanti
- azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimprenditorialità (formazione e riqualificazione del personale)
- prospettive di cessione d'azienda o di suoi rami con finalità di continuazione dell'attività
- eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socio-culturali a favore del territorio interessato
- tempi di attuazione del piano

30 giorni per la fase discussione del piano con i sindacati e le istituzioni



In mancanza di accordo la procedura per le cessazioni di attività produttive nel territorio nazionale ha una durata max complessiva di 120 giorni (90+30).



RIFORMA DEL PROCESSO DEL LAVORO

Legge Delega n. 206/2021

- abolizione del dualismo processuale per le controversie in materia di licenziamenti: abolizione del cd. «Rito Fornero» anche per i lavoratori assunti prima del 7 Marzo 2015.
- Estensione dell'utilizzo dello strumento della negoziazione assistita anche in materia giuslavoristica. Con l'applicazione del regime di stabilità di cui all'art. 2113, comma 4, c.c. non sarà più necessario il passaggio in sede protetta laddove le parti abbiano ricevuto assistenza e consulenza dai rispettivi consulenti legali.



ULTERIORI PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI: ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1152

Vi è uno schema di decreto legislativo predisposto in attuazione della disciplina di delega di cui all'articolo 1 e all'allegato A, numero 25), della L. 22 aprile 2021, n. 53 (legge di delegazione europea 2019-2020) volto al recepimento della Direttiva (UE) 2019/11521 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

obiettivo della Direttiva è quello di migliorare:

- l'accesso dei lavoratori alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro
- la condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, con particolare riferimento alle tipologie di lavoro non standard, salvaguardando, allo stesso tempo, l'adattabilità e l'innovazione del mercato del lavoro
- il rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro, mediante un rafforzamento delle misure di tutela a ciò preposte
- la trasparenza nel mercato del lavoro, evitando di imporre oneri eccessivi alle imprese di qualsiasi dimensione

A tal fine, lo schema di Decreto estende nuovi obblighi connessi all'avvio di rapporti di lavoro subordinato e autonomo, che si applicano, se richiesti dal lavoratore, anche ai rapporti in essere.

Risultano dunque nuovi obblighi di informazione per i datori di lavoro e anche per i committenti che avviano rapporti di lavoro etero-organizzati, collaborazioni coordinate e continuative e prestazioni di lavoro occasionale.

Sono invece esclusi dall'obbligo informativo i committenti che instaurano rapporti di lavoro con professionisti cui agli articoli 2222 e 2229 c.c., i rapporti di breve durata di agenzia e rappresentanza commerciale, i rapporti familiari, le rappresentanze diplomatiche e i magistrati ordinari.

