AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

12 AUGUST 2021 • ARTICLE

WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Mediante accordo collettivo aziendale è possibile determinare ipotesi ulteriori di assegnazione del dipendente a mansioni del livello inferiore."

Sospensione da lavoro e retribuzione legittima per rifiuto del vaccino

Se il medico competente dichiara che la dipendente non può operare "a contatto con i residenti del villaggio" a seguito del rifiuto di vaccinarsi, è legittima la decisione del datore di lavoro di disporne la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione. La protezione della salute degli utenti rientra nell'oggetto della prestazione lavorativa e il rifiuto di vaccinarsi contro il Covid-19 impedisce di soddisfare questa condizione. La sospensione dal lavoro non è una misura disciplinare a fronte del rifiuto alla vaccinazione, ma un provvedimento necessario per tutelare la salute della lavoratrice e degli ospiti del villaggio.

Trib. Roma (ord) 28/07/2021 est. Quartulli

Uso del badge anche per pausa caffè

L'allontanamento dal posto di lavoro per la pausa caffè, anche se di pochi minuti, richiede al lavoratore di usare il badge marcatempo. L'autorizzazione verbale del capoufficio non esime il lavoratore dall'obbligo di passare attraverso il sistema elettronico di rilevazione delle presenze. In caso contrario, il lavoratore incorre nel reato di falsa attestazione delle presenze, per la cui contestazione è sufficiente che la situazione di fatto (presenza in ufficio) differisca da quella reale (sosta al bar).

Cass. 29/07/2021 n. 29674

Confermato il congelamento del "décalage" Naspi

L'Inps ha confermato la sospensione del "décalage" dell'indennità mensile di disoccupazione Naspi (pari al 3% dal quarto mese). Le indennità mensili saranno pagate a importo pieno fino a dicembre 2021 incluso. Le detrazioni sospese saranno applicate sull'indennità mensile di disoccupazione Naspi a partire da gennaio 2022.

INPS Circolare 06/08/2021 n. 122

Lavoratori fragili e sorveglianza sanitaria eccezionale

Le imprese prive di medico competente possono assolvere all'obbligo della sorveglianza sanitaria eccezionale dei "lavoratori fragili" (art. 83 D.L. 34/2020) facendo richiesta della prestazione all'INAIL, che ha attivato un apposito servizio di prenotazione sul proprio portale on line. Fino al 31 dicembre 2021 i datori di lavoro hanno l'obbligo di sottoporre a controllo sanitario eccezionale i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contrarre il virus Covid-19 a causa dell'età, di patologie oncologiche, di immunodepressione o della sottoposizione a terapie salvavita. Le imprese che non hanno il medico competente possono rivolgersi all'INAIL, presentando una domanda on line sull'apposito spazio riservato al servizio di sorveglianza sanitaria eccezionale. L'INAIL comunicherà all'impresa il medico della sede territoriale più vicina al domicilio del lavoratore fragile. Il medico designato procederà alla valutazione delle condizioni di salute ed all'emissione del giudizio di idoneità del lavoratore fragile.

INAIL Comunicato 28/07/2021

Illegittimo il licenziamento per ritardato avviso sul contatto con positivo al Covid-19

È illegittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che ha omesso di avvisare subito il datore di lavoro di un contatto indiretto con soggetto positivo al Covid-19. Nello specifico, la moglie del dipendente aveva avuto un contatto diretto con una collega positiva. Il dipendente aveva avvisato l'ASL e osservato il periodo di isolamento fiduciario, ma aveva omesso di avvertire tempestivamente il datore della situazione di rischio. Ad avviso del tribunale d Palermo, la condotta del lavoratore è stata imprudente, ma priva di rilievo sul piano disciplinare.

Trib. Palermo, 28/07/2021 n. 937

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.