

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

19 AUGUST 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Con accordo collettivo aziendale le imprese possono disciplinare la cessione solidale (di parte) delle ferie ai dipendenti più bisognosi."

Obbligatorio il green pass nelle mense aziendali

Il Governo ha chiarito che per fruire della consumazione del pasto nelle mense aziendali è necessario esibire il Green Pass. In buona sostanza, così come per la consumazione ai tavoli in bar e ristoranti è richiesto il Green Pass, il Governo ha precisato che anche per la consumazione del pasto nella mensa aziendale sussiste lo stesso obbligo.

Presidenza del Consiglio dei Ministri, FAQ 14/08/2021

Nuovi chiarimenti INPS sulla fruizione della cassa integrazione

La Cassa Covid (istituita dal D.L. 18/2020) resta per le imprese che non hanno

accesso alla cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) e per le imprese industriali del settore tessile e affini. Le altre misure previste dal Decreto Sostegni bis dopo la conversione in legge (Legge 69/2021) per le imprese industriali/edili ricadono nella disciplina ordinaria del D.Lgs. 148/2015. Vi sono, tuttavia, alcune deroghe legate allo stato emergenziale, tra cui quella sui termini procedurali per la presentazione delle domande di CIGS.

INPS Circolare 09/08/2021 n. 125

Possibile delegare un terzo per utilizzo dei servizi INPS

A partire dal 16 agosto è possibile delegare un'altra persona per la gestione della propria posizione INPS. La delega è stata introdotta per agevolare i cittadini impossibilitati ad utilizzare in autonomia i servizi dell'INPS. La persona delegata deve essere in possesso di identità digitale (tramite Spid, carta di identità elettronica, carta nazionale dei servizi). La delega può essere utilizzata per operare per conto del delegante sia sul sito internet sia presso gli sportelli dell'INPS. Tutti i dettagli sul conferimento e sull'utilizzo della delega sono riassunti nella Circolare n.127/2021.

INPS Circolare 12/08/2021 n. 127

Aggiornato il modello per comunicare il distacco di lavoratori esteri

È stato aggiornato il modello della comunicazione preventiva dei lavoratori provenienti dall'estero e distaccati in Italia. Il modello deve essere utilizzato anche per comunicare l'annullamento del distacco ed eventuali variazioni. Il modello, di cui si attende la registrazione da parte della Corte dei Conti, va utilizzato sia per la comunicazione dei distacchi non superiori a 12 mesi, sia per quelli più lunghi (durata massima di 18 mesi).

Decreto Ministero del lavoro 06/08/2021 n. 170

Autonomia dei giudizi INPS e ITL

Il giudizio relativo al pagamento dei contributi previdenziali è distinto e va tenuto separato dall'autonomo giudizio relativo alla violazione delle norme sul collocamento, anche se entrambi i procedimenti hanno come presupposto l'accertamento della natura subordinata degli stessi rapporti di lavoro. L'accertamento realizzato nel primo giudizio ed il passaggio in giudicato della sentenza non hanno effetto rispetto alla procedibilità del secondo giudizio. Tuttavia, il fatto costitutivo (ovvero la natura subordinata dei rapporti) accertato all'esito del primo giudizio può essere utilizzato come elemento di prova nell'altro giudizio.

Cass. n. 20395/2021

Prescrizione dei contributi interrotta con la memoria di costituzione

Il deposito della memoria di costituzione da parte dell'INPS per chiedere il rigetto del ricorso di accertamento negativo dell'obbligo contributivo interrompe la prescrizione. La Cassazione ribalta l'orientamento contrario per cui la prescrizione è interrotta solo dalla presentazione del ricorso e non dalla memoria con cui si resiste al ricorso in opposizione contro l'obbligo contributivo. Il punto dirimente risiede nel verificare se la richiesta di rigetto del ricorso si fonda sulle medesime pretese contributive di cui il (presunto) debitore chiede l'accertamento negativo o su circostanze e fatti ad esse estranee. Nel primo caso il deposito della memoria di costituzione interrompe la prescrizione, perché emerge la volontà dell'ente previdenziale di ricevere il versamento dei contributi.

Cass. 29/07/2021 n. 21799

Legittimo licenziare il dipendente che rifiuta di usare la mascherina

È legittimo il licenziamento per giusta causa dell'insegnante che si è rifiutata a più riprese di indossare la mascherina protettiva contro il contagio da Covid-19. Il giudice del lavoro di Trento ha confermato la validità del licenziamento, osservando che il rifiuto di usare la mascherina viola le misure di contenimento del virus previste, tra l'altro, dal Protocollo d'Intesa siglato dal Ministero dell'Istruzione il 6 agosto 2020. Il giudice rileva che la dipendente, rifiutando la mascherina, ha anteposto all'interesse generale alla prevenzione del contagio le proprie convinzioni personali. Poiché la mascherina costituisce un dispositivo di protezione individuale (art. 16 D.L. 18/2020), il ripetuto rifiuto di indossarla integra gli estremi della giusta causa di licenziamento.

Trib. Trento 08/07/2021

Inderogabile la retribuzione minima del Paese in cui è resa la prestazione

Ai lavoratori (autisti di trasporto pesante su strada) che svolgono abitualmente la prestazione lavorativa nel territorio di un Paese diverso da quello in cui sono assunti si applicano i livelli retributivi minimi previsti dal contratto collettivo di lavoro del Paese in cui è effettivamente resa la prestazione. Anche se le parti del contratto di lavoro scelgono di applicare la legge di un Paese diverso da quello in cui è resa l'attività lavorativa, le norme contrattuali collettive sulla retribuzione minima previste da quest'ultimo Paese non sono derogabili.

Corte di Giustizia UE 15/07/2021 (cause riunite C-152/20 e C-218/20)

WATSON FARLEY & WILLIAMS

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.