

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

16 SEPTEMBER 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Il Governo ha anticipato un decreto che renderà obbligatoria l'esibizione del Green Pass per accedere sul posto di lavoro. Se il lavoratore rifiuta, appare legittima la sospensione senza retribuzione. È consigliabile l'adozione di un regolamento aziendale."

Per rinnovo e proroga del termine ricorso a causali dei contratti collettivi è strutturale

La previsione dell'art. 41-bis del Decreto Legge 73/2021 per cui i contratti a termine possono essere rinnovati e prorogati (anche) in forza di causali definite dai contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali) ha carattere strutturale e permanente. Il limite temporale al 30 settembre 2022 introdotto dalla normativa emergenziale si applica unicamente alla stipula del primo contratto a termine, nel qual caso il ricorso alle causali dei contratti collettivi è destinato ad esaurirsi con la citata scadenza. Per il rinnovo e la proroga dei contratti a termine, invece, questa limitazione non opera e l'uso delle causali definite dai contratti collettivi è strutturale.

INL Nota 14/09/2021 n. 1363

Green Pass esteso alle mense scolastiche

L'uso del Green Pass è stato esteso a "chiunque accede alle strutture delle istituzioni scolastiche", inclusi i lavoratori che operano nelle mense scolastiche e nei servizi di pulizia, nonché i genitori che accompagnano gli alunni all'interno degli edifici della

scuola. L'obbligo della carta verde è stato previsto, inoltre, per accedere nelle università, accademie e conservatori. Dirigenti scolastici e responsabili degli istituti (nonché gli stessi datori di lavoro esterni se agli istituti accedono i propri lavoratori) sono tenuti a verificare. In caso di inottemperanza all'obbligo di presentazione del Green Pass e di verifica su rispetto dell'obbligo sono previste sanzioni da 400 a 1.000 euro.

È imminente l'introduzione da parte del Governo di un nuovo decreto che renderà obbligatorio l'uso del Green Pass in tutti i luoghi di lavoro, pubblici e privati.

Decreto Legge 10/09/2021 n. 122

Obbligo vaccinale per operatori di RSA

I lavoratori che operano nelle residenze per anziani (RSA) dal 10 ottobre avranno l'obbligo di vaccinarsi contro il Covid-19. In mancanza, scatta la sospensione dal lavoro con perdita della retribuzione (come già avviene per i lavoratori della sanità).

Decreto Legge 10/09/2021 n. 122

Sanzioni Inail per omessa denuncia di infortunio

L'Inail ha diramato una circolare per chiarire vari aspetti applicativi del regime sanzionatorio in caso di violazione dell'obbligo di denuncia degli infortuni di durata superiore a 3 giorni (incluse la malattia professionale, la silicosi e l'asbestosi). È confermata l'irrogazione della sanzione amministrativa graduata in relazione ai casi di denuncia omessa, tardiva o incompleta. Il termine per la presentazione della denuncia di infortunio è di 2 giorni dal momento in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia, ridotti a 1 giorno se l'infortunio ha causato la morte del lavoratore o c'è il rischio di decesso.

INAIL Circolare 09/09/2021 n. 24

Infortunio stradale a seguito di assunzione di stupefacente senza copertura Inail

Non ha diritto alla rendita e all'indennità giornaliera di inabilità temporanea da parte dell'Inail il lavoratore che si è infortunato a seguito di un incidente stradale causato da eccessiva velocità in stato di alterazione dovuto ad assunzione di cocaina. Lo stato alterato del lavoratore alla guida dell'autoveicolo costituisce rischio elettivo, trattandosi di una condotta abnorme e imprevedibile che elide il nesso causale tra la prestazione e l'attività assicurata. In tal caso è esclusa la responsabilità del datore di lavoro e non opera la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro.

Cass. 27/08/2021 n. 23527

Al via le domande per esonero contributivo del contratto di rioccupazione

Le imprese che hanno utilizzato il contratto di rioccupazione (introdotto dall'art. 41 D.L. 73/2021) per assumere lavoratori in stato di disoccupazione nell'ambito di un progetto formativo di durata semestrale, dal 15 settembre possono presentare la richiesta per ottenere l'esonero contributivo. L'esonero contributivo non ricomprende i premi e contributi Inail ed è riconosciuto per un periodo di 6 mesi, nel limite di importo massimo di euro 500 mensili.

INPS Messaggio 09/09/2021 n. 3050

Precisazioni ANPAL sul Fondo Nuove Competenze

Il termine di 120 giorni per completare la formazione finanziata con il Fondo Nuove Competenze si applica in tutti i casi in cui è prevista la partecipazione del Fondo paritetico interprofessionale o del Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori. Il termine di 120 giorni può essere prorogato su richiesta motivata del datore di lavoro a cui faccia seguito l'accoglimento da parte di ANPAL.

ANPAL Decreto 07/09/2021 n. 43

Pausa pranzo con richiamo in servizio è orario di lavoro

Se il dipendente può essere richiamato in servizio, il periodo di pausa rientra nell'orario di lavoro e deve essere retribuito. Il concetto è che nella nozione di orario di lavoro rientra (anche) il tempo in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro. In questa nozione ricade la pausa in cui il lavoratore è tenuto a portare con sé il ricevitore e ad effettuare gli interventi richiesti interrompendo la fruizione della pausa pranzo. La qualificazione della pausa come orario di lavoro non viene meno se le interruzioni della medesima pausa sono occasionali e imprevedibili e il termine per riprendere l'attività lavorativa limita in modo oggettivo la gestione del tempo.

Corte d Giustizia UE 09/09/2021 (causa C-107/19)

Silenzio dell'Amministratore non è tacita rinuncia al compenso

La rinuncia dell'Amministratore al compenso può desumersi da un comportamento concludente che riveli in modo univoco e definitivo la sua effettiva volontà abdicativa. Non è sufficiente, tuttavia, la mera mancata richiesta di ricevere il pagamento, se il diritto al compenso non presuppone che l'Amministratore lo richieda espressamente o se il contesto professionale e la qualità delle parti non facciano derivare dal silenzio stesso dell'Amministratore una tacita rinuncia al compenso.

Cass. 23/07/2021 n. 21172

Indennità di preavviso con giusta causa di dimissioni solo con sentenza del giudice

Se il lavoratore comunica le dimissioni per giusta causa e il datore di lavoro non concorda con questa motivazione, può comunicare agli enti competenti che, a suo avviso, si tratta di mere dimissioni volontarie. In tal caso, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'indennità di mancato preavviso solo se il giudice accerta che le dimissioni erano effettivamente sorrette da giusta causa.

Cass. 05/08/2021 n. 22365

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

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.