

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

7 OCTOBER 2021 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Senza green pass dal 15 ottobre (e fino a fine anno) non si entra in azienda per lavorare. Il lavoratore non è sanzionabile, ma perde il diritto alla retribuzione diretta e variabile."

### **Nella P.A contratto a termine nullo senza conversione**

Nel pubblico impiego è inammissibile la conversione a tempo indeterminato dei contratti a termine nulli o abusivamente reiterati. Poiché l'assunzione a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione può avvenire solo mediante concorso, secondo quanto previsto dall'art. 97 della Costituzione, i vizi del contratto a termine non possono tradursi nella stabilizzazione del rapporto di lavoro. Il dipendente il cui rapporto è sorto o proseguito a termine in assenza dei presupposti di legge ha, comunque, diritto al risarcimento dei danni.

*Cass. 15/09/2021 n. 24960*

### **Niente green pass per chi opera solo in smart working**

I lavoratori che operano esclusivamente in regime di smart working non hanno

l'obbligo di possedere il green pass, che "serve per accedere ai luoghi di lavoro". Tuttavia, lo smart working non può costituire un mezzo per eludere l'obbligo del certificato verde. In termini pratici, questa precisazione contenuta nelle FAQ della Presidenza del Consiglio sta a significare che, se il lavoratore in smart working ha occasionale necessità di entrare in azienda, deve avere il green pass ed esibirlo agli incaricati del datore di lavoro.

*FAQ Presidenza del Consiglio 28/09/2021*

### **Anche con green pass obbligatorie le misure di distanziamento in azienda**

Il possesso del green pass non fa venir meno le misure previste dal protocollo aziendale con le precauzioni da osservare per assicurare il contenimento della diffusione del Covid-19. I lavoratori devono, dunque, continuare ad osservare la distanza di un metro ed ad indossare la mascherina quando prescritto.

*FAQ Presidenza del Consiglio 28/09/2021*

## **Verifiche a campione solo con adeguati modelli organizzativi**

Le verifiche a campione sul possesso del green pass esonerano l'impresa dalla sanzione in caso di lavoratori trovati ad operare in azienda senza il green pass, ma a condizione che sia stato adottato un modello organizzativo adatto alla corretta applicazione delle misure di controllo previste dal Decreto Legge 127/2021.

*FAQ Presidenza del Consiglio 28/09/2021*

## **Mance ai camerieri sono reddito di lavoro**

Nella nozione di reddito di lavoro dipendente (art. 51, comma 1, TUIR) rientrano tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti, anche sotto forma di erogazioni liberali, collegati allo svolgimento del rapporto di lavoro. Le mance ricadono in questa nozione, perché anche se si tratta di somme non corrisposte direttamente dal datore di lavoro, hanno origine nel rapporto di lavoro e costituiscono un'entrata sulla quale il dipendente può fare ragionevole affidamento. Trattandosi di reddito da lavoro, le mance sono soggette a tassazione.

*Cass. 30/09/2021 n. 26512*

## **Incrementate le sanzioni su assunzione dei disabili**

Il Ministero del Lavoro ha innalzato l'importo del contributo esonerativo dall'assunzione dei disabili (art. 5, comma 3, Legge 68/1999), portandolo da € 30,64 ad € 39,21 su base giornaliera. È stato anche innalzato l'importo delle sanzioni connesse alla violazione degli obblighi relativi alle quote di riserva (assunzione obbligatoria quota disabili in rapporto al numero dei dipendenti, ex art. 3 Legge 68/1999). In particolare, la sanzione per il mancato adempimento dell'obbligo di riserva è incrementata di quasi il 30%, passando da € 153,20 ad € 196,05 su base giornaliera.

*Decreto Ministero del Lavoro 30/09/2021*

## **Con trasferimento d'azienda illegittimo i rapporti restano al cedente**

Se il trasferimento d'azienda è dichiarato illegittimo, i rapporti di lavoro proseguiti, nel frattempo, con il cessionario sono di mero fatto. In tal caso, il rapporto giuridico rimane in capo al cedente, posto che la cessione d'azienda dichiarata illegittima è inidonea ad estinguere il rapporto di lavoro con i dipendenti ricompresi nel perimetro del ramo d'azienda ceduto. Pertanto, i successivi licenziamenti intimati nei confronti di questi dipendenti dal soggetto cessionario del ramo d'azienda non sono idonei ad estinguere il rapporto di lavoro con il soggetto cedente del ramo d'azienda trasferito illegittimamente. I lavoratori hanno diritto alla riattivazione del rapporto con il cedente ed al pagamento delle retribuzioni medio tempore maturate.

*Cass. 28/09/2021 n. 26262*

## **Confindustria dirama note di commento al green pass obbligatorio**

Confindustria ha diramato la propria interpretazione alle norme che estendono il green pass al lavoro privato, precisando che l'agenzia per il lavoro, con riferimento ai lavoratori somministrati in missione presso l'impresa utilizzatrice, deve assicurare che il lavoratore sia sempre in possesso di un valido certificato verde. L'assenza del certificato verde comporta inadempienza contrattuale dell'agenzia per il lavoro. Il modello organizzativo sui controlli in azienda, ad avviso di Confindustria, non presuppone che esso sia incluso nel protocollo con le misure di sicurezza contro il contagio da Covid nei luoghi di lavoro e neppure il coinvolgimento della Commissione interna. Ad avviso di Confindustria, poiché il lavoratore senza green pass valido è assente ingiustificato, il suddetto lavoratore è tenuto a presentarsi tutti i giorni di servizio in azienda per ripetere la procedura di controllo.

*Confindustria, Nota di aggiornamento sull'estensione del green pass al lavoro privato*

## Stop allo smart working generalizzato nel pubblico impiego

Dal 15 ottobre 2021 nella pubblica amministrazione la prestazione di lavoro in presenza torna ad essere la modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa. Finisce la (lunga) fase del lavoro emergenziale da remoto, sostituito per i lavoratori della pubblica amministrazione dal rientro in ufficio. La misura è subito operativa per i dipendenti addetti a mansioni di "front office", mentre per gli altri pubblici dipendenti si discute di un rientro entro fine ottobre. Per evitare assembramenti ai tornelli, si prevede di estendere l'uso delle fasce di flessibilità di inizio e fine turno di lavoro.

*DPCM 23/09/2021*

## Chiarimenti Inail sull'infezione da Covid

L'INAIL ha fornito chiarimenti sulla gestione del periodo di inabilità temporanea assoluta per infezione da Covid-19 (equiparata ad infortunio). È stato precisato che: (i) l'inabilità ha inizio dal giorno in cui il lavoratore si astiene dalla prestazione lavorativa; (ii) l'inabilità termina a seguito di due test molecolari negativi in assenza di sintomi; (iii) per i lavoratori che, a causa della natura delle mansioni svolte, sono esposti ad elevato rischio di contagio, in caso di infezione da Covid-19 l'origine professionale è presunta, salvo prova contraria.

*INAIL, Raccomandazioni 05/10/2021 nn. 5-2020 e 8-2020*

## KEY CONTACTS



**GIUSEPPE BULGARINI  
D'ELCI**  
PARTNER • MILAN

T: +39 02 721 7071  
M: +39 347 26 86 664

[gbulgarini@wfw.com](mailto:gbulgarini@wfw.com)



**ROBERTA CRISTALDI**  
COUNSEL • MILAN

T: +39 02 721 7071  
M: +39 344 0506106

[rcristaldi@wfw.com](mailto: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.