

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

11 NOVEMBER 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Tramite accordo collettivo aziendale è possibile fissare regole vincolanti sui buoni pasto, sullo straordinario e sull'uso dei device elettronici nei giorni di smart working."

Infortunio per pausa caffè al bar senza indennizzo Inail

Se il lavoratore subisce un infortunio rientrando in ufficio dalla pausa caffè consumata al bar fuori dal perimetro aziendale non si applica la copertura indennitaria Inail. Viene meno, in tal caso, il nesso causale con il rapporto di lavoro, perché la decisione della lavoratrice di attraversare la strada per prendere il caffè non risponde ad una esigenza impellente e improcrastinabile. La lavoratrice compie una scelta arbitraria che la espone volontariamente al pericolo ed, pertanto, esclusa l'indennizzabilità dell'infortunio subito da parte dell'Inail.

Cass. 09/11/2021 n. 32473

Chiarimenti ITL sulla sospensione dell'attività per lavoro irregolare

La sospensione dell'attività produttiva in presenza di lavoratori irregolare può

decorrere in un momento successivo rispetto alla comunicazione del provvedimento da parte dell'Ispettorato. La sospensione è, tuttavia, immediata se la continuazione dell'attività lavorativa può essere causa di un pericolo imminente. Gli effetti del provvedimento di sospensione vanno riferiti alla singola unità produttiva in cui sono state accertate le gravi irregolarità, senza coinvolgere tutta l'impresa.

INL, Circolare 09/11/2021 n. 3

Operativo il controllo del green pass tramite codice fiscale

Con l'introduzione del servizio GreenPass50+ da parte dell'INPS, le imprese che occupano più di 50 dipendenti possono adesso effettuare il controllo del certificato verde tramite il codice fiscale dei lavoratori. L'INPS ha fornito alcuni chiarimenti operativi, segnalando, in particolare, che ad ogni incaricato può essere abbinato un determinato numero di codici fiscali di lavoratori da controllare su base quotidiana. Se, tuttavia, al verificatore non è abbinato nessun codice fiscale, allora il controllo può essere esercitato tramite codice fiscale rispetto a tutti i lavoratori dell'impresa. Si ribadisce che sono esclusi dal controllo i lavoratori assenti e quelli in smart working.

INPS, Messaggio 03/11/2021 n. 3768

DURC di congruità obbligatorio nei lavori in edilizia

Dal 1° novembre per i lavori edili nel settore privato di importo superiore a 70.000 euro è obbligatorio il DURC di congruità, da presentare con la denuncia di inizio lavori alle Casse edili territoriali (Decreto 143/2021). Il documento fotografa la percentuale di incidenza del costo del lavoro (inclusi i contributi previdenziali e assicurativi) rispetto al valore dell'opera da realizzare. La percentuale non deve essere inferiore ad un indice di congruità determinato con riferimento a ciascun tipo di attività in una tabella prodotta con accordo collettivo per il settore edile.

Decreto Ministero del Lavoro 143/2021

La formazione dei lavoratori rientra nell'orario di lavoro

I periodi di formazione professionale che i lavoratori svolgono su richiesta del datore di lavoro sono parte integrante dell'orario di lavoro. Questa conclusione non cambia se la formazione si effettua fuori dal luogo abituale di lavoro e dopo il termine del turno di servizio. Anche in tal caso, le ore dedicate alla formazione rientrano nell'orario di lavoro dei dipendenti.

Corte di Giustizia UE (Causa C-909/19)

Nulla l'accordo aziendale che esclude dall'orario di lavoro parte degli spostamenti con auto aziendale

I tempi di spostamento con l'auto aziendale verso la sede di lavoro e le altre sedi dove al dipendente è richiesto, di volta in volta, di rendere la prestazione rientrano nell'orario di lavoro. È nullo l'accordo collettivo aziendale che pone a carico del lavoratore una franchigia di 15 o 30 minuti sul tempo impiegato per gli spostamenti con auto aziendale verso il luogo di lavoro. Se lo spostamento è funzionale allo svolgimento della prestazione lavorativa, esso rientra per intero nell'orario di lavoro e come tale deve essere retribuito.

Cass. 13/10/2021 n. 27920

Per il Garante della Privacy controllo sul green pass solo con App VerificaC19

Il Garante per la protezione dei dati personali ha raccomandato di non utilizzare App per la verifica del green pass da cui sia possibile scaricare dati della persona in violazione della legge. È stato segnalato, in proposito, che il Ministero della Salute ha rilasciato un'unica App (denominata VerificaC19) per la verifica del possesso del green pass in corso di validità, precisando che essa è il solo strumento di controllo che rispetti la privacy delle persone.

Garante della Privacy, Messaggio 01/11/2021

Indennità economiche del contratto integrativo dovute anche dopo la disdetta

Anche se l'impresa ha dato disdetta all'associazione datoriale di categoria, la perdurante applicazione di alcune voci retributive previste dal contratto collettivo integrativo (tra le quali il "premio di produttività e qualità", il "premio di partecipazione" e i "buoni pasto") comporta che le relative previsioni contrattuali continuano a trovare applicazione ai lavoratori. Se l'impresa ha tenuto un comportamento concludente tale per cui ha continuato ad erogare ai lavoratori le voci retributive e incentivanti previste dall'accordo collettivo integrativo ai lavoratori, non è sufficiente invocare l'uscita dall'associazione datoriale stipulante per evitarne il pagamento futuro.

Cass. 13/10/2021 n. 27923

Nuove regole sulla valutazione rischi per la sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro

Sono stati definiti i criteri generali per le attività di progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro, in applicazione delle previsioni in materia del Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 46 D.Lgs. 81/2008). Nel Documento di valutazione dei rischi (DVR) deve essere presente la valutazione del rischio incendio e tale valutazione deve essere coerente con la valutazione del rischio esplosione. Le nuove regole variano in base al grado di rischio antincendio collegato ai luoghi di lavoro. In caso di rischio basso, infatti, la valutazione del rischio è soggetta a criteri semplificati. Le nuove regole entreranno in vigore il 29 ottobre 2022.

Decreto Ministero dell'Interno 03/09/2021, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29/10/2021

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.