

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

18 NOVEMBER 2021 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Se il datore di lavoro ha il serio sospetto di una condotta illecita del dipendente, può legittimamente incaricare l'agenzia investigativa per la raccolta delle prove."

### **Nel contratto a tempo pieno il datore è libero di modificare la distribuzione dell'orario di lavoro**

Non si applicano al contratto di lavoro a tempo pieno i limiti sulla variazione dell'orario di lavoro previsti *ex lege* per il contratto di lavoro part-time. Se in quest'ultima tipologia contrattuale la programmazione del tempo libero del lavoratore assume carattere essenziale, nel contratto full-time un'eguale tutela del tempo libero del lavoratore si tradurrebbe nella negazione del diritto dell'imprenditore di organizzare l'attività lavorativa. In presenza di modifiche organizzative, pertanto, il datore di lavoro è libero di variare i turni di servizio dei dipendenti a tempo pieno.

*Cass. (ord.) 03.11.2021 n. 31349*

### **Garante della Privacy censura la consegna del certificato verde al datore di lavoro**

È all'esame del Parlamento una modifica al Decreto Legge 127/2021 per cui sarebbero esentati da ulteriori controlli i lavoratori che consegnano copia del green pass al datore di lavoro. Ad avviso del Garante della Privacy questa previsione, se approvata, si porrebbe in conflitto con la disposizione comunitaria (Considerando 48 del Regolamento UE 2021/953) che non consente la conservazione dei dati personali usati per il controllo del certificato verde. Né il consenso del lavoratore potrebbe sanare il divieto di conservazione dei dati personali, stante l'asimmetria che caratterizza i rapporti di lavoro.

*Garante della Privacy, Segnalazione al Parlamento 12/11/2021*

### **Tempestiva l'azione disciplinare promossa all'esito del processo penale**

In caso di sospensione dal lavoro del dipendente sottoposto a procedimento penale per omicidio colposo riconducibile allo svolgimento dell'attività lavorativa (incidente mortale alla guida dell'autobus), l'avvio dell'azione disciplinare può essere differito all'esito del giudizio penale, se ne fa richiesta lo stesso dipendente. In tal caso non si ha violazione del principio di tempestività della contestazione disciplinare, perché entrambe le parti del rapporto di lavoro potranno avere piena conoscenza degli elementi essenziali della vicenda solo con la conclusione del processo penale.

*Cass. 22/10/2021 n. 29630*

## **Nasce una nuova piattaforma per il mismatch tra domanda e offerta di lavoro**

È nata la piattaforma [www.competenzelavoro.org](http://www.competenzelavoro.org) creata da Inapp, Unioncamere, AlmaLaurea, Ocse e J.P. Morgan per l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro. La piattaforma consentirà ad imprese, lavoratori e neolaureati di interrogare le banche dati dei partner coinvolti nel progetto per conoscere i fabbisogni professionali delle imprese, accedere alle competenze richieste per i vari ruoli aziendali ed essere informati sui corsi di laurea più adatti per trovare rapidamente un'occupazione di qualità.

*Piattaforma [www.competenzelavoro.org](http://www.competenzelavoro.org)*

## **Legittimo circoscrivere i licenziamenti collettivi ad una sola unità produttiva**

Nell'ambito di una procedura collettiva di riduzione del personale, la platea dei lavoratori in esubero può essere circoscritta ad una sola unità produttiva se il progetto di ristrutturazione si riferisce esclusivamente a tale complesso aziendale. Tuttavia, il datore di lavoro deve indicare nella comunicazione scritta di avvio della procedura alle associazioni sindacali le ragioni che circoscrivono i licenziamenti all'unità produttiva selezionata e le ragioni per cui non risulta possibile il trasferimento dei lavoratori ad altre unità produttive geograficamente vicine.

*Cass. 25/10/2021 n. 29910*

## **Reperibilità non è orario di lavoro solo con libertà di programmazione del tempo**

Per verificare se la "reperibilità speciale" rientra nell'orario di lavoro occorre accertare se durante tale fascia il lavoratore sia nelle condizioni di gestire in modo libero il proprio tempo e dedicarsi a coltivare i suoi interessi. Se l'indagine porta ad accertare che il lavoratore durante le fasce di reperibilità speciale non aveva la libertà di programmare il proprio tempo, allora si ricade nell'orario di lavoro e il dipendente ha diritto, tra l'altro, al risarcimento del danno per la mancata fruizione dei riposi compensativi.

*Cass. 27/10/2021 n. 30301*

## **Nuovo Protocollo di contrasto alla diffusione del Covid-19 nel settore trasporto e logistica**

È stato pubblicato il nuovo Protocollo condiviso per il contrasto della diffusione del Covid-19 nel settore del trasporto e della logistica. Il nuovo protocollo sostituisce il precedente documento in materia e stabilisce, tra le altre novità, che il controllo del green pass sia svolto possibilmente prima che l'autista salga a bordo del mezzo.

*Ministero della Salute e Ministero delle Infrastrutture, Ordinanza 11/11/2021*

## **Nuove funzionalità per l'App GreenPass50+**

Sono state inserite nuove funzionalità al servizio GreenPass50+, che consente alle imprese con oltre 50 dipendenti di effettuare il controllo del certificato verde tramite codice fiscale. In particolare, è stata introdotta la possibilità di effettuare il controllo massivo dei codici fiscali dei dipendenti attraverso l'importazione di un apposito file scaricabile dall'applicazione.

*INPS, Messaggio 03/11/2021 n. 3768*

## **Certificato il decremento della speranza di vita**

Il Ministero del Lavoro ha certificato un decremento della speranza di vita pari a 3 mesi. Questo dato non modifica gli attuali requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia, che si consegue al raggiungimento di 67 anni di età con un minimo di 20 anni di contributi. Inalterati restano anche i requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia contributiva, per la quale sono richiesti 71 anni di età con 5 anni di contributi effettivi (non si tiene conto della contribuzione figurativa). Per l'assegno sociale è confermato il compimento di 67 anni d'età.

*Decreto Ministero del lavoro 27/10/2021 (in Gazzetta Ufficiale il 10/11/2021)*

## **Per la solidarietà negli appalti basta un atto scritto per interrompere la decadenza**

La regola per cui il committente è obbligato in solido con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori per i crediti retributivi e i versamenti contributivi (inclusi i premi assicurativi) dei lavoratori entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto (art. 29, comma 2, D. Lgs. 276/2003) va interpretata nel senso che entro la predetta scadenza biennale il lavoratore deve aver inviato una diffida stragiudiziale. Non è necessario, invece, che entro i due anni dalla conclusione dell'appalto sia stato depositato il ricorso al giudice del lavoro.

*Cass. 28/10/2021 n. 30602*

## **Legittimo il controllo tramite agenzia investigativa sulla effettività dello stato di malattia**

Non è corretto affermare che il controllo sulla effettiva sussistenza dello stato di malattia possa essere eseguito solo tramite il medico fiscale e che non abbiano valore probatorio gli accertamenti svolti tramite agenzia investigativa. Al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, il datore di lavoro può procedere all'accertamento di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la sua inidoneità a giustificare uno stato di incapacità incompatibile con la prestazione lavorativa.

*Cass. 28.10.2021 n. 30547*

## 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

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.