

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

25 NOVEMBER 2021 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Le clausole sociali dei contratti collettivi consentono di regolare il passaggio dei lavoratori all'appaltatrice subentrante. In questo modo si evitano cause di opposizione ai licenziamenti."

### Convertito in legge il Decreto Green Pass

È stato convertito in legge in Decreto 127/2021, al quale si deve l'introduzione dal 15 ottobre dell'obbligo del certificato verde per accedere ai luoghi di lavoro. L'impianto complessivo è stato confermato, con alcune novità di cui merita dare conto:

(i) I lavoratori possono consegnare copia del certificato verde al datore di lavoro. In tal caso, non è più previsto il controllo periodico del certificato verde quando il lavoratore accede sul posto di lavoro;

(ii) I datori di lavoro che occupano meno di 15 dipendenti possono ricorrere ai contratti a termine per sostituire i lavoratori privi di green pass senza più il limite di un solo contratto di 10 giorni (lavorativi) rinnovabile una sola volta. Nel contempo, il lavoratore sostituito che si dovesse dotare del certificato verde permane nella

condizione di assente ingiustificato fino alla scadenza del contratto a termine del sostituto;

(iii) Se la validità del certificato verde scade durante l'orario di lavoro, il lavoratore può continuare la prestazione fino al termine del turno;

(iv) In caso di somministrazione, gli obblighi di verifica del green pass dei lavoratori in missione ricadono solo sull'impresa utilizzatrice. Tuttavia, le agenzie per il lavoro sono tenute ad informare i lavoratori che l'accesso ai luoghi di lavoro dell'impresa utilizzatrice presuppone il possesso del certificato verde in corso di validità.

*Legge di conversione 19/11/2021 n. 165*

## **Controlli difensivi in senso stretto fuori dall'art. 4 S.L.**

Vanno tenuti distinti i controlli difensivi in senso lato e i controlli difensivi in senso stretto. I primi sono quelli che riguardano tutti i lavoratori a contatto con il patrimonio aziendale. In tal caso, la legittimità del controllo presuppone il previo accordo sindacale o l'autorizzazione dell'ITL (art. 4 Stat. Lav.). I controlli difensivi in senso stretto sono, invece, quelli svolti su un particolare lavoratore che si è reso responsabile di una condotta illecita o di cui è sospetto il compimento di un'azione illecita. In quest'ultimo caso non si applicano le prescrizioni dell'art. 4 Stat. Lav.

*Cass. 12/11/2021 n. 34092*

## **Istruzioni INPS per le settimane aggiuntive di Cassa Covid**

È stato confermato il via libera alla presentazione delle domande di Cassa integrazione guadagni in deroga e di assegno ordinario di integrazione salariale per emergenza Covid-19 per ulteriori 13 settimane a favore delle imprese escluse dalla CIGO (art. 11 D.L. 146/2021). L'Inps precisa che le domande possono essere presentate anche se non sono state integralmente autorizzate le precedenti 28 settimane, in quanto il rispetto del requisito sarà successivamente verificato in sede di istruttoria. Viene anche confermato l'accesso alle 9 settimane aggiuntive di CIGO per le imprese industriali di alcuni limitati settori maggiormente investiti dalla pandemia (tessile, abbigliamento, etc.). L'Inps conferma che in tutti questi casi non è dovuto il contributo addizionale, mentre permane il divieto dei licenziamenti economici per l'intero periodo di utilizzo dello strumento di integrazione salariale.

*INPS Messaggio 18/11/2021 n. 4034*

## **Riattivato l'esame delle domande di malattia per quarantena dei lavoratori**

L'Inps comunica che darà impulso al riesame delle domande di malattia per quarantena da Covid-19 non indennizzate nel 2021 per mancanza di copertura finanziaria. L'Inps prende atto che il D.L. 146/2021 ha esteso il trattamento economico di malattia fino al 31 dicembre 2021 per i lavoratori in quarantena o permanenza domiciliare con sorveglianza attiva per emergenza Covid-19, nonché per i lavoratori fragili assenti dal lavoro.

Essendo intervenuto il rifinanziamento delle misure, il riesame avverrà sulla base dell'ordine cronologico degli eventi di malattia nel periodo gennaio / dicembre 2021.

*INPS Messaggio 18.11.2021 n. 4027*

## **Pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge sulla parità di genere nei luoghi di lavoro**

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 5 novembre 2021 n. 162, che integra e modifica il codice delle pari opportunità introducendo disposizioni specifiche sulla parità di genere nei luoghi di lavoro. Tra le altre misure, va ricordato che, con cadenza biennale, le imprese che impiegano più di 50 lavoratori hanno l'obbligo di redigere un rapporto sulle condizioni di lavoro del personale maschile e femminile. In caso di dati incompleti o inesatti è prevista una sanzione da 1.000 a 5.000 euro irrogata dall'Ispettorato del lavoro. Le imprese che ottengono la certificazione della parità di genere (i cui parametri saranno definiti in apposito DPCM) hanno accesso ad uno sgravio contributivo pari all'1% (con tetto massimo di 50.000 euro).

*Legge 05/11/2021 n. 162, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 18/11/2021*

## **Non basta il rinvio a giudizio per il licenziamento del dirigente**

Il coinvolgimento in un'indagine penale per bancarotta fraudolenta non può, di per sé, giustificare il licenziamento disciplinare del dirigente. Deve essere accertato che, in relazione ai fatti per cui è intervenuto il rinvio a giudizio, il dirigente è effettivamente responsabile delle condotte illecite oggetto di contestazione. In difetto di questi riscontri, il rinvio a giudizio, anche se fa riferimento a reati di particolare gravità, non costituisce lesione del vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

*Cass. 16/11/2021 n. 34720*

## **Documenti privati del dirigente trovati sul pc sono prova di infedeltà**

Se da un controllo del pc del dirigente, intervenuto dopo la riconsegna del bene a seguito del recesso dal rapporto di lavoro, emergono documenti privati che rivelano una condotta infedele, il datore è legittimato ad utilizzarli come prova nel processo civile. Nel bilanciamento dei contrapposti interessi alla riservatezza dei dati personali e alla inviolabilità della corrispondenza, da un lato, e all'esercizio del diritto di difesa in giudizio, d'altro lato, è quest'ultimo a prevalere. Pertanto, il datore di lavoro può utilizzare le prove raccolte attraverso lo screening del pc assegnato al dirigente, se da esse emerge un'attività di concorrenza con altre imprese in costanza del rapporto di lavoro.

*Cass. 12/11/2021 n. 33809*

## **Accertamenti della commissione medica non vincolanti nel licenziamento per inidoneità**

Il licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione, che il datore di lavoro ha intimato sulla base del giudizio di permanente inidoneità al lavoro reso dalla Commissione medica competente, può essere annullato dal giudice, se quest'ultimo ritiene inattendibili gli esiti della Commissione medica. Il giudice ha il potere / dovere di sottoporre a verifica l'attendibilità degli accertamenti sanitari della Commissione medica. Ne consegue che, se la CTU disposta dal giudice rileva una intrinseca contraddittorietà degli esami della Commissione, il giudice dichiara l'illegittimità del licenziamento e ordina il reintegro del lavoratore ex art. 18, comma 4, Stat. Lav.

*Cass. 29/10/2021 n. 30932*

## **Legittimo il licenziamento per motivo oggettivo del lavoratore in aspettativa sindacale**

La tutela offerta ai lavoratori in aspettativa sindacale per cariche elettive comporta il diritto alla sospensione del rapporto di lavoro per tutta la durata del mandato, ma non introduce un divieto assoluto di licenziamento nei confronti del lavoratore. Se il datore di lavoro, nell'ambito di una riorganizzazione aziendale, elimina il ruolo cui è addetto il lavoratore in aspettativa sindacale, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo e immediatamente efficace. La carica elettiva non impedisce l'immediata produzione degli effetti del licenziamento, che non è subordinato, dunque, alla cessazione del periodo di aspettativa sindacale.

*Cass. 28.10.2021 n. 30495*

## 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.