

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

9 DECEMBER 2021 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Una gestione "tailor made" del part time richiede l'uso delle clausole elastiche, che consentono di modificare la collocazione dell'orario di lavoro part-time e di aumentare il numero di ore. "

Niente Naspi con accordo aziendale di incentivo dopo fine divieto dei licenziamenti

L'INPS fornisce chiarimenti sul diritto dei lavoratori di accesso alla Naspi in caso di risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito di accordi collettivi aziendali di incentivazione all'esodo (L. 104/2021). Posto che questo strumento è utilizzabile (solo) fino al termine del divieto dei licenziamenti economici disposto nella fase acuta pandemica, le risoluzioni consensuali che sono intervenute dopo la fine del blocco non consentono l'accesso dei lavoratori alla Naspi. Fa eccezione il caso in cui, anche dopo la fine del blocco dei licenziamenti, l'impresa continui a fruire (massimo fino al 31 dicembre) di uno degli ammortizzatori sociali collegati alla normativa emergenziale, in quanto in tal caso il datore di lavoro continua a non poter disporre licenziamenti economici.

INPS Circolare 01/12/2021 n. 180

Con direttive inattuabili esclusa la negligenza professionale

Se le direttive datoriali sulle mansioni da svolgere sono inattuabili, il lavoratore non può essere sanzionato per negligenza professionale. Il lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura delle attività dovute e dall'interesse del datore di lavoro, in adempimento al fondamentale obbligo di diligenza previsto dall'art. 2104 del codice civile. Non si ha condotta negligente, tuttavia, se il datore di lavoro assegna delle attività inattuabili o se non ha messo il lavoratore nelle condizioni di potervi adempiere correttamente.

Trib. Grosseto 24/11/2021 n. 171

Entrata in vigore la nozione più ampia di discriminazione nelle condizioni di lavoro

Il 3 dicembre 2021 è entrata in vigore la Legge 162/2021, che integra il Codice delle pari opportunità con l'obiettivo di ridurre il gap tra uomo e donna sul piano salariale e delle opportunità di crescita professionale. È stata ampliata la nozione di discriminazione, nella quale rientrano adesso ogni modifica dell'organizzazione e dei tempi di lavoro che mettano determinate categorie in condizioni di svantaggio o di limitazione ai meccanismi di progressione di carriera per ragioni di sesso, età ed esigenze di cura (personale o familiare). Per altre misure, tra cui il report biennale sulle condizioni retributive e di lavoro (per le imprese con più di 50 dipendenti) e la certificazione di parità, si attende l'emanazione dei decreti attuativi.

Legge 05/11/2021 n. 162

Mobbing con responsabilità solidale in presenza di più aggressori

Se il mobbing è riconducibile sul piano del nesso causale a più persone, i predetti aggressori le cui azioni od omissioni abbiano concorso alla produzione dell'evento dannoso sono solidalmente responsabili nei confronti della vittima. È, pertanto, corretta la condanna del datore di lavoro per responsabilità contrattuale ai sensi dell'art. 2087 codice civile (per non avere tutelato la salute e la personalità morale della vittima) e delle colleghe di lavoro per responsabilità extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 codice civile (per le proterve condotte insolenti e ingiuriose verso la vittima).

Cass. 28/10/2021 n. 30583

Pubblicato il Protocollo Nazionale sullo Smart Working

Parti sociali e Ministero del Lavoro hanno firmato il Protocollo nazionale sul Lavoro Agile. Il Protocollo definisce le linee di indirizzo per la contrattazione nazionale e per quella di secondo livello, ribadendo che lo smart working può entrare nel rapporto di lavoro solo su base individuale e volontaria (è necessario l'accordo scritto). Si precisa che il lavoratore ha diritto a rifiutare di aderire allo smart working senza che da ciò possano derivare conseguenze sul piano disciplinare o rispetto alla prosecuzione del rapporto di lavoro. Telelavoro e lavoro agile nella prospettiva del Protocollo continuano ad essere modalità di svolgimento del rapporto di lavoro distinte e non sovrapponibili. Il Protocollo si muove nel quadro delle vigenti previsioni della Legge 81/2017 e insiste sulla necessità di regolamentare il diritto / dovere alla disconnessione dagli strumenti digitali.

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile 07/12/2021

Operativo il codice alfanumerico unico per i CCNL

È operativo il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) istituito dalla Legge 120/2020 sulla semplificazione e l'innovazione digitale. Il CNEL, al quale compete la gestione dell'archivio dei CCNL, attribuisce alle imprese il codice alfanumerico, che queste ultime sono tenute ad indicare nelle comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e nelle denunce mensili all'INPS. Sono previsti due mesi di transizione, in cui è ancora permesso l'uso del codice INPS. Da febbraio 2022 la comunicazione del dato relativo al CCNL applicato ai lavoratori sarà possibile solo con il codice alfanumerico. La misura è un passo ulteriore verso la banca dati digitalizzata dei CCNL e l'emersione dei c.d. "contratti collettivi pirata".

Legge 11/09/2020 n. 120

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.