

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

13 JANUARY 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"In presenza di riorganizzazioni aziendali e investimenti tecnologici le imprese (50 addetti o più) possono accedere al contratto di espansione, che consente il ricambio generazionale e il ricorso a 18 mesi aggiuntivi di CIGS da utilizzare anche per la formazione dei lavoratori."

Chiarimenti INPS sul riordino degli ammortizzatori sociali

L'Inps ha reso i primi chiarimenti sul riordino degli ammortizzatori sociali da parte della Legge di Bilancio per il 2022, sottolineando che il nuovo intervento legislativo è teso alla creazione di un sistema di protezione sociale universalistico, ovvero rivolto per la prima volta a tutti i lavoratori. Si segnala che la Legge di bilancio riordina la normativa sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e in caso di disoccupazione involontaria, coniugando il sistema di protezione sociale con efficaci politiche attive del lavoro. Gli ammortizzatori sociali non hanno più una mera valenza assistenziale, ma dialogano con le misure di politica attiva per offrire opportunità di ricollocazione e mobilità professionale "verso le reali domande del mercato del lavoro".

INPS, Circolare 03/01/2022 n. 1

Nuove misure urgenti per fronteggiare l'emergenza Covid-19 nei luoghi di lavoro

È stato pubblicato il Decreto-Legge con nuove misure urgenti di contrasto alla recrudescenza della pandemia da Covid-19 nei luoghi di lavoro e nelle scuole.

Concentrando l'analisi alle misure previste nei luoghi di lavoro, occorre segnalare:

1. Dall'8 febbraio al 15 giugno 2022 per le persone che hanno compiuto 50 anni o che compiranno i 50 anni d'età entro il 15 giugno 2022 è previsto l'obbligo vaccinale contro il virus Covid-19. L'obbligo della vaccinazione non si applica in caso di accertato pericolo per la salute attestato dal medico competente. In difetto di vaccinazione, si applica al soggetto inadempiente una sanzione pecuniaria di euro 100.
2. Dal 15 febbraio 2022, i lavoratori del settore pubblico e privato che abbiano compiuto 50 anni (o che compiranno i 50 anni d'età entro il 15 giugno 2022) potranno accedere ai luoghi di lavoro solo con il Super Green Pass. Per la verifica e il controllo sul possesso del Super Green Pass si applicano le regole (già) previste dal Decreto-Legge 52/2021 per l'accesso nei luoghi di lavoro con certificato verde base (per il quale è sufficiente l'esito negativo del tampone antigenico o molecolare).

3. I predetti lavoratori con 50 anni di età (ovvero da compiersi entro il 15 giugno 2022) privi di Super Green Pass sono considerati assenti ingiustificati e non hanno diritto alla retribuzione (né ad altro emolumento o compenso). L'assenza ingiustificata (con le altre conseguenze) perdurerà fino al 15 giugno 2022, salvo che il lavoratore nel frattempo effettui la prescritta vaccinazione e presenti al datore di lavoro il Super Green Pass.
4. Il mancato possesso del Super Green Pass non legittima azioni disciplinari né incide sulla permanenza del contratto di lavoro. Se il lavoratore, tuttavia, accede sul posto di lavoro in violazione del divieto, allora si espone ad un procedimento disciplinare, la cui gravità va individuata (anche) sulla scorta delle previsioni del CCNL applicato, nonché all'applicazione della sanzione amministrativa compresa tra 600 e 1.500 euro.
5. I datori di lavoro che non effettuano regolarmente il controllo sul possesso del Super Green Pass soggiacciono alle medesime sanzioni (già) previste dal Decreto-Legge 52/2021 per l'accesso ai luoghi di lavoro mediante certificato verde base: sanzione da 400 a 1.000 euro e chiusura dell'attività da uno a dieci giorni in presenza di almeno tre violazioni in giornate diverse.
6. Decorsi cinque giorni di assenza ingiustificata, tutte le imprese (non più solo quelle con organico inferiore a 15 dipendenti) possono sospendere i lavoratori privi di Super Green Pass sostituendoli con altri lavoratori assunti con contratto a termine. In tal caso, il lavoratore assente ingiustificato non può rientrare in servizio (né ha diritto alla retribuzione) fino alla scadenza del contratto a termine del sostituto (durata massima del contratto a termine di 10 giorni, rinnovabili di volta in volta per uguale periodo fino al 31 marzo 2022).
7. I lavoratori "over 50" per i quali la vaccinazione non è possibile a causa di accertato pericolo per la salute non sono equiparati ai lavoratori privi di Super Green Pass. Per costoro è prevista l'adibizione ad altre mansioni, anche diverse, senza decurtazione della retribuzione.

Infine, giova segnalare che, tra le altre misure, è stato previsto il possesso del Green Pass base per accedere ai servizi alla persona, ai pubblici uffici, servizi postali, bancari e finanziari, nonché alle attività commerciali (escluse quelle funzionali ai bisogni essenziali e primari da individuare con apposito DPCM). Questa misura sarà in vigore fino al 31 marzo 2022 e parte per le attività commerciali dal 1° febbraio 2022 (o dalla diversa data di efficacia dell'emanando DPCM).

Decreto-Legge 07/01/2022 n. 1

Raccomandato il lavoro agile per gestire la recrudescenza pandemica

Con una circolare congiunta, il Ministero per la pubblica amministrazione e il Ministero del lavoro, prendendo atto della nuova crescita dei contagi, hanno raccomandato alle pubbliche amministrazioni e alle imprese private di (ritornare ad) utilizzare il lavoro agile in una funzione di contrasto alla diffusione del virus Covid-19 nei luoghi di lavoro. La circolare ricorda che nel settore privato lo smart working semplificato è stato prorogato fino al 31 marzo 2022, consentendone l'attivazione senza accordo individuale e sostituendo all'informativa scritta ai lavoratori sui rischi in materia di sicurezza una comunicazione telematica tramite la documentazione presente sul sito dell'Inail. Ai datori è fatto obbligo di garantire ai lavoratori in smart working assistenza nell'uso degli strumenti elettronici e modulazione dei tempi di lavoro e di riposo.

Ministero del lavoro e Ministero della Pubblica amministrazione, Circolare 05/01/2022

È “mobbing” l’uso massivo di visite fiscali in costanza di malattia

Il ripetuto ricorso a visite fiscali di controllo nei confronti del lavoratore assente per malattia e l’avvio di numerose azioni disciplinari infondate nei confronti del medesimo lavoratore danno luogo ad una condotta vessatoria, che è indice di un piano diretto alla espulsione della vittima dal contesto lavorativo. In presenza di una condizione di ostilità nei rapporti individuali della vittima di mobbing con i colleghi, è obbligo del superiore gerarchico intervenire per ristabilire un clima di lavoro disteso.

Corte d’Appello Bari 17/11/2021

Istruzioni Inps sul congedo parentale per genitori con figli in quarantena

L’Inps ha fornito chiarimenti sulle regole in vigore sino al 31 marzo 2022 per il congedo parentale dei genitori lavoratori con figli affetti da Covid-19, in quarantena per contatto con positivo o in didattica a distanza per sospensione delle attività scolastiche in presenza. Si precisa che il congedo parentale (per i vari eventi suindicati) può essere fruito da un solo genitore (in alternativa all’altro genitore lavoratore) per i figli conviventi minori di 14 anni e per i figli disabili in condizione di gravità anche non conviventi e senza limiti d’età. L’indennità del congedo è pari al 50% della retribuzione globale media giornaliera. Il lavoratore in congedo parentale nelle ipotesi suindicate beneficia, inoltre, della contribuzione figurativa.

INPS, Messaggio 08/01/2022 n. 74

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.