

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

10 FEBRUARY 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Con accordo aziendale di prossimità è possibile adattare le regole sui contratti a termine alle specifiche esigenze dell'impresa. Occorre in tal caso prevedere una percentuale di trasformazioni a tempo indeterminato."

Carica di consigliere delegato compatibile con lavoro dipendente

La carica di consigliere delegato di una società può legittimamente coesistere con un rapporto di lavoro dipendente con la medesima società, a condizione che le mansioni rese nell'ambito del contratto di lavoro subordinato siano differenti dalle attività ricoperte in seno al consiglio di amministrazione. È, inoltre, necessario che nell'esercizio dell'attività di lavoro dipendente vi sia subordinazione ad un soggetto terzo (individuale o collettivo), posto che il dipendente non può essere soggetto al potere di direzione e controllo di sé medesimo in qualità di amministratore. Per le stesse ragioni, è da escludere la coesistenza del ruolo di amministratore unico e dipendente, posto che il dipendente non può essere subordinato al potere gerarchico di sé medesimo.

Cass. 27/01/2022 n. 2487

Trasferimento collettivo dopo smart working ed esuberi volontari è illegittimo

In presenza di un gruppo di imprese titolari di poli produttivi all'estero, il trasferimento collettivo dei lavoratori va attentamente monitorato, in quanto è elevato il pericolo di delocalizzazioni, che costituiscono un "fenomeno di estremo allarme sociale". Se, poi, il trasferimento collettivo interviene dopo la realizzazione un piano di incentivazione all'esodo che ha coinvolto decine di lavoratori, si deve ritenere che lo strumento sia stato utilizzato impropriamente, come leva di coazione per indurre i lavoratori alla risoluzione del rapporto di lavoro. La illegittimità dei trasferimenti è, infine, avvalorata dal fatto che l'impresa aveva fatto ampio ricorso allo smart working nel periodo precedente, ben potendo continuarne l'utilizzo in alternativa al trasferimento collettivo.

Trib. Bari 23/01/2022, est. Tedesco

Collegamento tra imprese in frode con utilizzo promiscuo dei dipendenti

Il collegamento economico e funzionale tra imprese dello stesso gruppo non ha effetti, di per sé, sulla titolarità dei rapporti di lavoro. Ciascuna società rimane la sola titolare dei rapporti di lavoro ad essa riconducibili, salvo che al collegamento si accompagni:

- un'unica struttura organizzativa;
- una integrazione tra le rispettive attività;
- il perseguimento di uno scopo comune; e
- un utilizzo promiscuo delle prestazioni dei dipendenti.

Se ricorrono le predette condizioni, il collegamento è in frode alla legge e si ha un unico centro di imputazione a cui ricondurre i rapporti di lavoro facenti capo alle imprese dello stesso gruppo.

Cass. 24/01/2022 n. 2015

Mail del dirigente con accuse al datore giustifica il licenziamento

È giustificato il licenziamento del dirigente per avere inviato al datore di lavoro una mail in cui si affermava che, *“alla luce di un comportamento che giudico inqualificabile”*, fiducia e buona fede sono state tradite e mettono in discussione la capacità stessa di sopportazione futura del dirigente. Anche se l'episodio è stato isolato, il ruolo apicale del dirigente e l'intensità del vincolo fiduciario rendono il licenziamento una misura non arbitraria, bensì coerente con i principi di correttezza e buona fede. È, tuttavia, da escludere la giusta causa di licenziamento ed il dirigente ha diritto all'indennità economica sostitutiva del periodo di preavviso.

Cass. (ord.) 26/01/2022 n. 2246

Committente responsabile per infortunio lavoratore dell'appaltatrice

Nell'ambito di un appalto, l'infortunio occorso al dipendente dell'impresa appaltatrice ricade sotto la responsabilità della società committente, in quanto è quest'ultima a dover adottare le misure necessarie per tutelare l'integrità e la salute dei lavoratori che operano nel perimetro aziendale, inclusi i dipendenti delle imprese appaltatrici. Né la responsabilità viene meno in presenza di una condotta colpevole del lavoratore che ha subito l'infortunio, in quanto per escludere la responsabilità dell'impresa committente deve intervenire un'azione abnorme, inopinabile ed esorbitante del dipendente dell'appaltatrice che elida ogni nesso tra l'infortunio e l'attività lavorativa.

Cass. (ord.) 18/11/2021 n. 35364

Offendere la dipendente in presenza di altri integra il reato di maltrattamenti

Integra il reato di maltrattamenti la condotta del datore di lavoro che offende la dipendente alla presenza di altri soggetti (colleghi e clienti), ledendone la dignità. Ai fini della sussistenza del reato di maltrattamenti è sufficiente qualsiasi condotta di abituale prevaricazione, tale da infliggere al destinatario vessazioni e sofferenze, fisiche o morali, in tal modo imponendogli un regime di vita persecutorio o umiliante ed un clima di abituale sopraffazione. Una tale condizione può realizzarsi anche attraverso il reiterato ricorso ad offese o al turpiloquio nelle relazioni interpersonali, soprattutto se ciò avviene in presenza di colleghi di lavoro e di clienti, compromettendo inevitabilmente la dignità e la reputazione della stessa lavoratrice.

Cass. 20/01/2022 n. 2368

Illegittimo il licenziamento irrogato tre anni dopo il furto di beni aziendali

Il licenziamento per giusta causa irrogato al dipendente tre anni dopo il furto di beni aziendali è illegittimo.

La tardiva contestazione disciplinare induce a ritenere, infatti, che il datore di lavoro abbia rinunciato al licenziamento, ritenendo la condotta del lavoratore non grave o, comunque, non meritevole della sanzione massima espulsiva. Inoltre, il ritardo notevole e ingiustificato del datore di lavoro nell'avviare il procedimento disciplinare compromette irreparabilmente la capacità del lavoratore di predisporre in modo pieno le proprie difese.

Cass. (ord.) 31/01/2022 n. 2869

Vigilanza obbligatoria sul corretto utilizzo dei dispositivi di protezione

Il datore di lavoro risponde dell'infortunio del dipendente sprovvisto di protezione durante l'uso del macchinario, essendo tenuto non solo ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei suoi dipendenti, ma anche a vigilare che le norme sulla sicurezza siano effettivamente rispettate. Ai fini della prevenzione antinfortunistica, non è sufficiente per il datore assolvere agli obblighi formativi sul corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, ma è necessario porre in essere un'efficace vigilanza sul corretto impiego dei dispositivi di protezione da parte dei dipendenti.

Cass. 02/02/2022 n. 3167

Con terza dose Green Pass senza scadenza

Dal 7 febbraio 2022 per i soggetti che hanno ricevuto la terza dose del vaccino e per quelli che sono guariti dal Covid-19 dopo il completamento del ciclo vaccinale primario, la durata del certificato verde è illimitata. Cade, dunque, il limite temporale dei sei mesi.

Niente più quarantena in caso di contatto stretto con un positivo anche per i soggetti guariti dal Covid-19 dopo il completamento del ciclo primario. Anche per questa categoria è sufficiente il regime dell'auto-sorveglianza per cinque giorni e l'uso obbligatorio della mascherina FFP2.

Decreto-Legge 04/02/2022 n. 5

Nuove indicazioni ministeriali su quarantena e auto sorveglianza

Il Ministero della Salute ha aggiornato le misure di quarantena e auto sorveglianza per i contatti stretti ad alto rischio. In particolare, viene stabilito che nei casi di contatto stretto con soggetti positivi:

1. per i soggetti asintomatici non vaccinati, o che abbiano ricevuto una sola dose di vaccino delle due previste o che abbiano completato il ciclo vaccinale primario da meno 14 giorni, e
2. per i soggetti asintomatici che abbiano completato il ciclo vaccinale primario o che siano guariti da più di 120 giorni,

la misura della quarantena passa da 10 a 5 giorni, dall'ultimo contatto con il soggetto positivo. La cessazione della quarantena è, però, condizionata all'esito negativo di un test antigenico rapido o molecolare eseguito alla scadenza di tale periodo.

La misura della quarantena non è prevista e si applica la sola auto sorveglianza della durata di 5 giorni per i soggetti asintomatici che:

1. abbiano ricevuto la dose booster, oppure
2. abbiano completato il ciclo vaccinale primario nei 120 giorni precedenti, oppure
3. siano guariti da infezione da SARS-CoV-2 nei 120 giorni precedenti, oppure

4. siano guariti dopo il completamento del ciclo primario.

Ministero della Salute, Circolare 04/02/2022 n. 9498

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.