

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

17 MARCH 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Dal primo aprile la prosecuzione dello smart working richiede la firma di un accordo individuale con indicazione (tra l'altro) delle modalità di esercizio dei poteri di direzione e controllo."

Indennità di servizio estero esclusa dalla retribuzione globale di fatto

L'indennità di servizio estero non può essere inclusa nella base di calcolo della retribuzione globale di fatto dovuta al lavoratore, in applicazione dell'art. 18 Stat. Lav., quale effetto della dichiarazione di illegittimità del licenziamento. Detta indennità ha il solo fine di sopperire agli oneri che derivano dalla permanenza estera e non rientra nella normale retribuzione del lavoratore. La Cassazione conferma, in proposito, che le voci della retribuzione utili per la determinazione della retribuzione globale di fatto sono esclusivamente quelle che discendono dall'ordinario svolgimento della prestazione lavorativa.

Cass. 11/03/2022 n. 8040

Chiarimenti INPS sulle tutele dei cd. soggetti fragili

L'INPS ha precisato che la tutela previdenziale per i lavoratori c.d. fragili del settore privato assicurati per la malattia INPS è riconosciuta dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, come da ultime novità normative (art. 17, co. 3-bis, Legge n. 11/2022, di conversione del D.L. n. 221/2021). In merito, invece, all'equiparazione della quarantena/isolamento fiduciario con sorveglianza attiva al trattamento economico di malattia, prevista dall'art. 26, co. 1 del D.L. n. 18/2020, l'INPS ha ribadito che non è stata prevista, ad oggi, alcuna proroga per il 2022 e, pertanto, ai fini del riconoscimento della tutela previdenziale da parte dell'INPS, è confermato il termine ultimo del 31 dicembre 2021.

INPS, Messaggio 11/03/2022 n. 1126

Lavaggio e manutenzione degli indumenti di lavoro compete al datore

È a carico del datore di lavoro l'obbligo di fornire e mantenere in stato di efficienza gli indumenti di lavoro, se questi sono riconducibili alla categoria dei dispositivi di protezione individuale ("DPI"). Ai fini della qualificazione di DPI rientra qualsiasi attrezzatura, complemento o accessorio che possa in concreto costituire una barriera protettiva rispetto a qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore, in conformità con l'art. 2087 cod. civ. Le tute con catarifrangenti utilizzate dagli addetti al prelievo dei rifiuti urbani rientrano nella categoria di DPI, perché proteggono dai pericoli connessi alla raccolta in strada dei rifiuti durante la circolazione dei veicoli. Spetta, pertanto, al datore di lavoro la loro manutenzione ed il loro lavaggio.

Cass. (ord.) 11.03.2022 n. 8042

Esclusa responsabilità del committente per infortunio mortale anche senza Durc

Il committente non è responsabile della morte del lavoratore se non ha ricevuto il Durc da parte dell'impresa affidataria dei lavori. Ai fini della configurazione della responsabilità del committente occorre verificare in concreto quale sia stata l'incidenza della sua condotta nell'eziologia dell'evento. L'assenza di elementi atti a fare emergere l'inidoneità tecnico professionale della ditta incaricata dei lavori, unita al fatto che la situazione di pericolo era stata causata dallo stesso danneggiato per non avere indossato gli strumenti di protezione esclude, dunque, in capo al committente, non presente in cantiere e senza alcun obbligo di presenziare ai lavori, qualsiasi responsabilità in ordine alla causazione dell'infortunio.

Cass. Penale 14/03/2022 n. 8462

Illegittima la richiesta del Green Pass in assenza di un obbligo di legge

L'obbligo di possesso e di esibizione del Green Pass per accedere ai luoghi di lavoro è stato introdotto dal 15 ottobre 2021 (D.L. n. 105/2021) e prima di tale data il datore di lavoro non poteva rifiutare la prestazione del lavoratore sprovvisto del certificato verde. La circostanza che il datore abbia unilateralmente introdotto l'obbligo di Green Pass in data antecedente al 15 ottobre 2021 non è vincolante per i lavoratori. Pertanto, è illegittimo il rifiuto di ricevere la prestazione operato dal datore di lavoro e il lavoratore ha diritto al pagamento del danno in misura pari alle retribuzioni non percepite fino al 15 ottobre 2021, giorno a partire dal quale l'obbligo di Green Pass è divenuto vincolante.

Trib. Firenze 04/03/2022 n. 155

Disapplicabili le sanzioni pecuniarie sproporzionate

Se le sanzioni pecuniarie sono sproporzionate in rapporto all'entità dell'infrazione alle obbligazioni in materia di lavoro, il giudice nazionale le può disapplicare. Nella fattispecie esaminata la sanzione pecuniaria si riferiva alla inosservanza di obblighi relativi alla conservazione di documentazione salariale e previdenziale. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea osserva che la previsione comunitaria per cui le sanzioni in materia di lavoro siano proporzionate alla gravità delle infrazioni (art. 20 della Direttiva 2014/67) ha efficacia immediata e può essere direttamente invocata nei confronti di uno Stato membro UE che non la applichi correttamente.

Corte di Giustizia UE 08/03/2022 (causa C-205/20)

Prime istruzioni operative per accesso a pensione con "Quota 102"

L'Inps ha reso i primi chiarimenti sull'accesso a pensione con "Quota 102". Per i lavoratori che raggiungono il doppio requisito di 38 anni di contributi versati e di 64 anni d'età nel 2022 l'accesso alla pensione potrà avvenire già con fine anno. Viene precisato che concorrono al raggiungimento dei 38 anni di contributi gli accantonamenti contributivi in tutte le gestioni Inps. Una volta che siano maturati i requisiti di Quota 102, prima della decorrenza della pensione deve intercorrere un intervallo temporale di tre mesi per i lavoratori del settore privato e di sei mesi per il pubblico impiego. La Circolare Inps contiene numerose altre informazioni di dettaglio.

INPS, Circolare 08/03/2022 n. 38

Omessa impugnazione del licenziamento e retrocessione del ramo d'azienda

Il lavoratore licenziato prima del trasferimento d'azienda può chiedere la continuazione del rapporto di lavoro in capo al soggetto cessionario ex art. 2112 cod. civ. solo nel caso in cui abbia tempestivamente impugnato l'atto di recesso. Tale principio si applica anche in caso di retrocessione del ramo d'azienda, perché anche in questo caso il lavoratore non può aspirare alla ricostituzione del rapporto con l'impresa cui è stato retrocesso il ramo d'azienda se non ha impugnato nei termini di legge (60 giorni) il licenziamento irrogato dall'impresa retrocedente prima della restituzione del ramo d'azienda.

Cass. 11/03/2022 n. 8039

Senza informativa illegittimo il licenziamento per trasmissione di dati riservati

È illegittimo il licenziamento intimato sul presupposto della trasmissione a soggetti terzi di e-mail aziendali di contenuto altamente riservato, se il datore ha omesso di informare la dipendente sui limiti e sulle finalità dei possibili controlli della posta elettronica. Non è sufficiente che il controllo sull'indirizzo e-mail aziendale sia intervenuto a seguito di un fondato sospetto circa la commissione di azioni illecite da parte della dipendente, perché anche nel caso dei controlli c.d. difensivi è sempre necessario che al lavoratore sia stato previamente comunicato quali controlli il datore di lavoro potrà svolgere ed a quali condizioni.

Trib. Genova 14/12/2021

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.