

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

24 MARCH 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Allo scopo di ridurre il gender gap nei luoghi di lavoro, le imprese con 50+ dipendenti sono (adesso) tenute ad un rapporto biennale sulle condizioni di lavoro suddiviso per reparti e mansioni. Se la valutazione è positiva viene rilasciato un certificato di parità di genere."

Progressivo alleggerimento delle regole sul green pass

Il Consiglio dei Ministri ha allentato le regole sul possesso del green pass in vari ambiti. Di seguito, proponiamo una sintesi:

- Dal 1° aprile 2022 cessa l'obbligo del green pass per accedere agli esercizi commerciali nei luoghi all'aperto (bar, ristoranti, etc.), con l'eccezione degli stadi per le manifestazioni sportive e dei concerti.
- Rimane l'obbligo del green pass per salire sui mezzi pubblici locali (metro, bus) fino al 30 aprile.
- Dal 1° aprile 2022 scompare l'obbligo per i lavoratori over 50 del super green pass e rimane unicamente quello del certificato verde base (per il quale è sufficiente il tampone negativo).
- Infine, dal 1° maggio 2022 il green pass non sarà necessario neppure per accedere nei luoghi al chiuso.

Decreto-Legge 17/03/2022 (in attesa di pubblicazione)

Allentate le regole sulla quarantena e l'obbligo vaccinale per accedere al lavoro

Il Consiglio dei Ministri ha previsto il progressivo allentamento dell'obbligo vaccinale e della quarantena. In particolare:

- Dal 1° aprile 2022 viene meno per tutti la quarantena per contatto stretto con soggetto positivo. In tal caso, si applica il regime dell'auto-sorveglianza, che consiste nell'obbligo di indossare la mascherina FFP2 al chiuso e in presenza di assembramenti per 10 giorni dall'ultimo contatto stretto.
- Resta l'obbligo di isolamento per le persone contagiate.
- Dal 15 giugno 2022 decade l'obbligo del vaccino per tutte le attività lavorative soggette a tale vincolo (scuole, militari, forze di polizia), ad eccezione del personale sanitario. Per il personale sanitario l'obbligo vaccinale è esteso al 31 dicembre 2022.

Decreto-Legge 17/03/2022 (in attesa di pubblicazione)

Prorogato lo smart working semplificato

Il regime semplificato di accesso allo smart working, che doveva terminare il 31 marzo 2022, è stato prorogato di altri tre mesi. Dunque, fino al 30 giugno 2022 i datori di lavoro potranno continuare a richiedere lo svolgimento della prestazione in modalità agile ai lavoratori senza obbligo di consenso espresso tramite accordo scritto, né dovranno consegnare l'informativa sui rischi specifici e generali contro il rischio di infortuni durante lo smart working. Continua ad essere sufficiente l'utilizzo della modulistica presente sul sito Inail.

La proroga al 30 giugno 2022 riguarda anche l'accesso al lavoro agile dei lavoratori cd "fragili".

Decreto-Legge 17/03/2022 (in attesa di pubblicazione)

Prime indicazioni ITL sulle nuove regole sui tirocini

In materia di tirocini, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ("INL") ha fornito alcuni chiarimenti in merito alle nuove disposizioni introdotte con la Legge di Bilancio n. 234/2021. In particolare:

- Fino al recepimento da parte delle Regioni delle nuove linee guida condivise sui tirocini curriculari (da adottare entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2022), resteranno in vigore le attuali regolamentazioni regionali.
- Permane il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione per il soggetto tirocinante. La mancata corresponsione della predetta indennità comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa da € 1.000 ad € 6.000.
- Al fine di accertare il ricorso fraudolento al tirocinio l'INL farà riferimento alle normative regionali attualmente vigenti.
- L'obbligo di comunicazione dell'avvio dei tirocini al Centro per l'Impiego riguarda unicamente i tirocini extracurriculari.
- Il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, al rispetto degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al pari degli altri dipendenti.

INL, Nota 21/03/2022 n. 530

Chiarimenti ministeriali sull'accordo di transizione per 12 mesi aggiuntivi di CIGS

Il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti sull'utilizzo di ulteriori 12 mesi di CIGS da parte delle imprese che hanno esaurito il contatore del trattamento straordinario di integrazione salariale (di base, 2 anni in un quinquennio mobile) e sono coinvolte in processi di riorganizzazione aziendale o versano in condizioni di grave difficoltà economica. I 12 mesi aggiuntivi di CIGS presuppongono la sottoscrizione di un accordo di transizione con la parte sindacale, che impegna l'impresa a gestire gli esuberanti attraverso azioni di politiche attive. A tale fine, le imprese sono chiamate alla predisposizione di un programma in cui sono, tra l'altro, indicati gli investimenti a supporto del processo di transizione, con indicazione delle misure per l'aggiornamento tecnologico e digitale o per la sostenibilità energetica ed ecologica.

Ministero del Lavoro, Circolare 18/03/2022 n. 6

Datore di lavoro per la sicurezza e trasferimento dei poteri

La posizione di datore di lavoro per la sicurezza contro gli infortuni sul lavoro non può essere validamente assegnata a soggetti privi dei poteri decisionali e di spesa necessari ad assicurare la gestione in completa autonomia dell'organizzazione aziendale. In applicazione di questo principio è stata confermata la condanna dell'amministratore delegato di una società per non avere gestito correttamente la valutazione del rischio di diffusione del contagio da Covid-19 nel perimetro aziendale. Il trasferimento dei poteri ad un dirigente della società non valeva, infatti, a sollevare l'amministratore delegato dalle responsabilità di datore di lavoro per la sicurezza, in quanto l'incaricato non aveva i poteri decisionali e di spesa per la autonoma gestione dell'unità aziendale.

Cass., sez. penale, 16/03/2022 n. 9028

Illegittimo il licenziamento intimato per gli stessi motivi di quello collettivo

Realizza uno schema fraudolento, ai sensi dell'art. 1344 c.c., il licenziamento per giustificato motivo oggettivo disposto per gli stessi motivi già adottati a fondamento di un precedente licenziamento collettivo, a meno che questo non sia risultato nullo o inefficace. Non è consentito al datore di lavoro tornare sulle scelte compiute quanto al numero, alla collocazione aziendale ed ai profili professionali dei lavoratori in esubero, ovvero ai criteri di scelta dei singoli lavoratori da estromettere, attraverso ulteriori e successivi licenziamenti individuali. In tal caso, la legittimità dei nuovi licenziamenti è subordinata alla individuazione di situazioni di fatto diverse rispetto a quelle poste alla base del licenziamento collettivo.

Cass. (ord.) 07/03/2022 n. 7400

Tutela contro gli infortuni anche agli addetti privi di contratto

Anche in presenza di una prestazione di fatto sorge l'obbligo del datore di lavoro di approntare adeguate misure contro gli infortuni sul lavoro. L'obbligo di applicare i presidi contro gli infortuni anche ai lavoratori privi di regolare contratto di lavoro non deriva solo dall'art. 2087 cod. civ., norma che impone al datore di adottare ogni misura idonea a tutelare la salute dei lavoratori e a prevenire gli incidenti. L'obbligo deriva anche dagli artt. 2 e 299 del Testo Unico in materia di sicurezza, che estende le relative tutele a tutti gli addetti che operano nell'impresa.

Cass. 11/03/2022 n. 8042

Onere di allegazione in capo al lavoratore che rivendica il superiore inquadramento

Il lavoratore che ricorre giudizialmente al fine di chiedere l'accertamento del diritto alle differenze retributive conseguenti allo svolgimento di mansioni superiori ha l'onere sia di provare l'inesatto adempimento datoriale, che di allegare la documentazione necessaria per l'accoglimento della domanda. In particolare, in capo al lavoratore incombe l'onere di dimostrare la natura e il periodo di tempo durante il quale le mansioni superiori sono state svolte e di allegare le disposizioni legali e contrattuali (individuali e collettive) in forza delle quali la superiore qualifica viene rivendicata.

Tribunale di Napoli 02/03/2022

Soltanto le assenze indicate nel licenziamento valgono ai fini del superamento del periodo di comporto

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, il datore di lavoro non è tenuto a specificare nella lettera di licenziamento i singoli giorni di malattia del dipendente, nel caso di unico ed interrotto periodo di malattia (comporto c.d. “secco”). Per il caso di assenze plurime e frammentate (comporto c.d. per sommatoria) il datore è tenuto, invece, ad indicare tutte le assenze computate in maniera specifica, in modo da consentire al lavoratore il proprio diritto di difesa. Solo le assenze indicate all’interno della lettera di licenziamento possono essere calcolate, dunque, ai fini del superamento del periodo di comporto per sommatoria.

Cass. 16/03/2022 n. 8628

Nulla la rinuncia del lavoratore a diritti futuri

La rinuncia del lavoratore a diritti non ancora entrati a far parte del proprio patrimonio giuridico è nulla per contrasto con norma imperativa di legge, ancorché questa sia intervenuta in una delle sedi protette di cui all’art. 2113, ultimo comma, del Codice Civile. Nell’ambito delle conciliazioni intervenute in sede protetta (es. sindacato o ITL) il lavoratore può, infatti, unicamente rinunciare ai diritti già da quest’ultimo acquisiti, antecedentemente la sottoscrizione dell’accordo conciliativo. In forza di questi principi, è priva di effetto la conciliazione con la quale il lavoratore ha rinunciato a rivendicazioni future rispetto al rapporto a tempo determinato in corso di svolgimento.

Cass. 01/03/2022 n. 6664

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.