

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

27 OCTOBER 2022 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Alla luce dei più recenti approdi della giurisprudenza, la prescrizione dei crediti di lavoro non decorre (più) in costanza di rapporto."

### **Differito al 1° dicembre 2022 il termine per l'invio delle comunicazioni di attivazione dello smart working**

Slitta al 1° dicembre 2022 l'obbligo di effettuare l'informazione massiva degli accordi individuali di smart working attivati con i lavoratori. Il termine era già stato differito al 1° novembre 2022, ma la mancata entrata in funzione dell'applicativo ministeriale per le comunicazioni massive (servizio Api Rest), tuttora non disponibile alle imprese, ha reso necessaria l'ulteriore dilatazione temporale. Si ricorda che per assolvere all'obbligo della comunicazione al Ministero del Lavoro (ex art. 23 Legge 81/2017) non è più necessario depositare tutti gli accordi individuali di smart working, ma è sufficiente fare una comunicazione individuale per ciascun lavoratore.

Il servizio di invio massivo previsto (ma non ancora disponibile) da Api Rest consente di accorciare i tempi ai datori di lavoro che hanno attivato un numero elevato di accordi di smart working.

*Ministero del Lavoro, Nota 25/10/2022*

### **Legittimo rifiutare la prestazione se i nuovi compiti sono inferiori alla qualifica**

Il rifiuto di eseguire mansioni inferiori e diverse da quelle della qualifica non è grave insubordinazione, a condizione che la reazione del lavoratore sia stata proporzionata all'inadempimento datoriale e conforme ai canoni di buona fede. Nel caso in cui il lavoratore ha tentato (seppur con esito negativo) di trovare una soluzione organizzativa con il datore e non sussistono improrogabili e indifferibili esigenze aziendali alla base dell'assegnazione delle mansioni inferiori, il lavoratore può legittimamente astenersi dal loro svolgimento. Ne deriva che il licenziamento disciplinare irrogato dal datore di lavoro per insubordinazione, a causa del rifiuto del lavoratore di svolgere le nuove dequalificanti mansioni, è illegittimo e comporta l'applicazione del rimedio della reintegrazione in servizio e del risarcimento danni nella misura massima delle 12 mensilità prevista dall'art. 18, comma 4, Statuto dei Lavoratori.

*Cass. (ord.) 18/10/2022 n. 30543*

## **Rilevanti cambiamenti per le controversie sui licenziamenti e la negoziazione assistita**

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 149/2022, in attuazione della riforma del processo civile (cd. Riforma Cartabia, Legge 206/2021). Tra le modifiche apportate in ambito lavoristico, con efficacia dal 30 giugno 2023, si segnalano:

- la possibilità di ricorrere alle procedure di negoziazione assistita per le controversie di lavoro. Ciascuna parte è assistita da un avvocato o da un consulente del lavoro. L'accordo eventualmente raggiunto è equiparato alle conciliazioni sottoscritte presso le cd. sedi protette;
- l'abolizione del cd. Rito Fornero (art. 1, co. 47 e ss., Legge 92/2012) per i giudizi aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18, Legge 300/1970. Di conseguenza, tutte le controversie in materia di licenziamento, a prescindere dal regime di tutela applicabile, tornano ad essere disciplinate dal rito del lavoro ordinario;
- le controversie aventi ad oggetto il licenziamento in cui è richiesta la reintegrazione nel posto di lavoro, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto, hanno carattere prioritario (nuovo art. 441-bis c.p.c.). Il giudice può ridurre i termini del procedimento fino alla metà. In tal caso, tra la data di notificazione e l'udienza di discussione deve intercorrere un termine non minore di 20 giorni e il termine per la costituzione in giudizio è ridotto della metà;
- il giudice deve riservare nel calendario delle udienze particolari giorni, anche ravvicinati, per la concentrazione della fase istruttoria e di quella decisoria in relazione alle domande di reintegrazione nel posto di lavoro;
- tutte le fasi e i gradi del giudizio (appello e cassazione) relativi alle controversie sui licenziamenti devono essere decise tenendo conto delle medesime esigenze di celerità e di concentrazione;
- in caso di licenziamento di socio lavoratore di una cooperativa, il giudice del lavoro è competente anche sulle questioni relative al rapporto associativo, nonché nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro derivi dalla cessazione del rapporto associativo (nuovo art. 441-ter c.p.c.);
- le azioni di nullità dei licenziamenti discriminatori, ove non siano proposte con il rito ordinario del lavoro, possono essere introdotte, ricorrendone i presupposti, con i riti speciali (art. 38, D.Lgs. 198/2006 e art. 28, D.Lgs. 150/2011). Una volta prescelto il rito con cui instaurare il giudizio, è preclusa la possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso per la domanda di nullità del licenziamento discriminatorio e le relative tutele (nuovo art. 441-quater c.p.c.).

*Decreto-Legislativo 10/10/2022 n. 149*

## **Stato ansioso riconducibile all'attività lavorativa sempre indennizzato dall'Inail**

Ogni forma di tecnopatia che sia conseguenza dello svolgimento dell'attività lavorativa è assicurata all'Inail, incluse le sindromi come ansia e depressione. Ne consegue che la lavoratrice che, a causa di una situazione lavorativa avversa, abbia sviluppato un disturbo dell'adattamento con umore depresso e ansia ha titolo per rivendicare nei confronti dell'Inail l'indennizzo per danno biologico. Ai fini della copertura Inail, non rileva unicamente il rischio specifico proprio delle attività lavorative, ma anche il c.d. "rischio improprio", per tale intendendosi il rischio non strettamente insito nell'atto materiale della prestazione lavorativa, ma ad essa collegato. Sono, pertanto, indennizzabili tutte le forme di malattia fisica o psichica riconducibili al rischio lavorativo, sia che riguardi lo svolgimento della prestazione, sia che riguardi l'organizzazione del lavoro nel suo complesso.

*Cass. (ord.) 11/10/2022 n. 29611*

## **Ingiustificato il prolungamento dell'assenza in attesa della visita medica di idoneità**

Il lavoratore che sia stato assente per malattia per un periodo di oltre 60 giorni consecutivi è tenuto ad effettuare la visita medica di controllo per accertare le condizioni di idoneità alla mansione (art. 41, D.Lgs. 81/2008). Tale previsione non giustifica, tuttavia, che il lavoratore resti assente dal lavoro in attesa che sia fissata la visita medica. Del resto, il datore di lavoro non può attivarsi per programmare la visita medica finalizzata alla verifica delle condizioni di idoneità alla mansione, se il lavoratore non rientra in servizio. Il lavoratore non può, dunque, astenersi dal rientrare in servizio in attesa della visita medica e il datore potrà eventualmente adibirlo ad altre mansioni, in attesa che sia confermata l'idoneità alla mansione oggetto di assunzione. Alla luce di questi rilievi, l'assenza del lavoratore in attesa della visita medica di controllo è ingiustificata e il licenziamento disciplinare intimato dal datore risulta legittimo.

*Cass. (ord.) 12/10/2022 n. 29756*

## **Responsabilità solidale del committente confermata per gli appalti della logistica**

La responsabilità solidale del committente di cui all'art. 29, comma 2, del D.Lgs. 276/2003 si applica anche agli appalti nel settore della logistica che abbiano ad oggetto lo svolgimento congiunto di due o più servizi ricompresi nel perimetro della logistica (ricezione, trasformazione, deposito, custodia, spedizione, etc.). Il Ministero del Lavoro ha espresso questa posizione in relazione alla recente modifica introdotta all'art. 1677-bis codice civile, in forza del quale se l'appalto è relativo a due o più servizi di logistica si applica, in quanto compatibile, la disciplina del contratto di trasporto. È sorto il dubbio che, applicandosi le norme compatibili del contratto di trasporto, fosse da escludere il regime della responsabilità solidale del committente agli appalti della logistica con svolgimento congiunto di più servizi. Il Ministero del Lavoro è intervenuto nella "querelle" e, affidandosi al rilievo che le norme del contratto di trasporto si applicano solo se "compatibili", ha concluso che il regime di solidarietà del committente non può essere escluso dagli appalti della logistica.

*Ministero del lavoro, Circolare 17/10/2022 n. 1*

## **Legittimo escludere la candidata che pretende di indossare il velo al lavoro**

Il datore di lavoro può legittimamente escludere da uno stage la candidata che pretende di utilizzare il velo durante lo svolgimento della prestazione. Il regolamento aziendale adottato dall'impresa poneva il divieto ai lavoratori di manifestare in alcun modo, né verbalmente né attraverso l'abbigliamento, le proprie convinzioni religiose, filosofiche o politiche. La Corte di Giustizia UE ha concluso che il regolamento aziendale non costituisce una discriminazione diretta, in quanto il divieto di indossare segni vistosi di grandi dimensioni (quale l'uso del velo o altro copricapo identificativo di appartenenza religiosa) è rivolto ad ogni forma di espressione religiosa o di convinzioni filosofiche o politiche e non è circoscritto a specifiche confessioni. Il regolamento aziendale è legittimo, dunque, in quanto la volontà di seguire una linea di neutralità religiosa e politica nei rapporti con i clienti rientra nel principio della libertà d'impresa.

*Corte di Giustizia dell'Unione Europea 13/10/2022 (causa C-344/20)*

# WATSON FARLEY & WILLIAMS

## Socio di cooperativa e riconoscimento subordinazione

Per verificare se il socio di cooperativa riveste i tratti del lavoratore dipendente e, quindi, procedere alla riqualificazione del rapporto di lavoro è necessario partire dal principio che le concrete modalità di svolgimento della prestazione prevalgono sul nomen juris, ovvero sulla forma contrattuale data dalle parti al rapporto. Nel solco di questo principio, è stato confermato che, se la prestazione del socio di cooperativa è estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di svolgimento, il criterio dell'assoggettamento al potere di direttivo e di controllo non è dirimente. Si deve, invece, fare ricorso ai criteri sussidiari della continuità e durata del rapporto, del compenso fisso predeterminato, dell'orario fisso di lavoro, dell'inserimento nell'organizzazione aziendale e dell'assenza del rischio d'impresa. Ricorrendo queste condizioni l'attività del socio di cooperativa va inquadrata nello schema del lavoro subordinato e la cooperativa è tenuta al versamento pieno dei contributi previdenziali.

*Cass. (ord.) 13/10/2022 n. 29973*

## KEY CONTACTS



### GIUSEPPE BULGARINI D'ELCI

PARTNER • MILAN

T: +39 02 721 7071  
M: +39 347 26 86 664

[gbulgarini@wfw.com](mailto:gbulgarini@wfw.com)



### ROBERTA CRISTALDI

COUNSEL • MILAN

T: +39 02 721 7071  
M: +39 344 0506106

[rcristaldi@wfw.com](mailto: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.