

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

19 MAY 2022 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Entro il prossimo 30 settembre le imprese con più di 50 dipendenti sono tenute a presentare il rapporto biennale sulla parità di genere tramite l'apposito portale del Ministero del Lavoro."

### **Publicato il decreto per presentare il rapporto biennale su parità di genere**

Il 17 maggio 2022 è stato pubblicato il Decreto interministeriale (Ministero del Lavoro e delle Pari Opportunità) con le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle imprese che occupano più di 50 dipendenti. Il rapporto si presenta esclusivamente in modalità telematica compilando un apposito modello (Allegato al Decreto interministeriale) sul portale del Ministero del Lavoro. Per accedere al portale e compilare il modulo on line verrà messo a disposizione delle imprese un apposito applicativo informatico (che sarà operativo dal 23 giugno 2022). Il rapporto non dovrà indicare l'identità del lavoratore, ma fare riferimento al solo sesso. Solo per il biennio 2020-2021 il termine di trasmissione del rapporto è fissato al 30 settembre 2022. Per i bienni successivi, il termine sarà il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza del biennio. Per le imprese che sono tenute per la prima volta alla

presentazione del rapporto, esso dovrà riportare la situazione del personale al 31 dicembre 2021.

*Decreto Interministeriale (Min. Lavoro e Pari Opportunità) pubblicato il 17/05/2022*

### **Trattamento ferie peggiorativo per i somministrati contrario ai principi comunitari**

La norma nazionale che preveda un diverso e meno remunerativo criterio di calcolo delle ferie e dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute per i lavoratori in somministrazione costituisce disparità di trattamento rispetto ai lavoratori direttamente assunti dall'impresa. La Corte di Giustizia UE osserva che è vietato qualsiasi meccanismo che pregiudichi sul piano retributivo i lavoratori somministrati in rapporto ai lavoratori dell'impresa adibiti alle stesse mansioni. Le ferie rientrano tra le "condizioni di base di lavoro" che, alla luce della Direttiva 2008/104/CE, non possono subire un trattamento peggiorativo a carico dei lavoratori assunti dalle agenzie di lavoro e inviati in missione dalle imprese utilizzatrici.

*Corte di Giustizia UE 12/05/2022 (causa C-426/20)*

## **Procedura di whistleblowing per i lavoratori con garanzia di segretezza e anonimato**

Le imprese che, nel contesto del modello di gestione, organizzazione e controllo di cui al D.Lgs 231/2001, implementano sistemi informatici di whistleblowing per consentire ai lavoratori la segnalazione di illeciti devono rispettare le norme sulla privacy. In particolare, è fatto obbligo alle imprese di predisporre un apparato che garantisca la segretezza delle segnalazioni e l'anonimato del soggetto segnalante. Queste prescrizioni, cui si aggiunge l'obbligo di fornire ogni informazione sul trattamento dei dati personali, vanno rispettate anche se l'impresa si avvale di un provider esterno per la gestione del servizio informatico di whistleblowing.

*Garante della Privacy, Nota 11/05/2022 n. 488*

## **Siglato protocollo per inserimento in edilizia di migranti con protezione internazionale**

I Ministeri del Lavoro e dell'Interno insieme alle parti sociali (Ance e Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil) hanno sottoscritto un protocollo nazionale per l'inserimento lavorativo nel settore edile di tremila lavoratori migranti titolari di protezione internazionale ed in condizioni di vulnerabilità. Il protocollo prevede percorsi formativi attraverso le scuole edili coordinate dall'ente paritetico Formedil e con tirocini presso le imprese del comparto.

*Protocollo nazionale, Ministeri del Lavoro e Interno, Ance, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil 16/05/2022*

## **Datore responsabile dell'infortunio anche con comportamento avventato del lavoratore**

Il comportamento avventato del lavoratore nello svolgimento dell'attività lavorativa assegnatagli può essere invocato come abnorme e imprevedibile solo se il datore di lavoro ha correttamente predisposto tutte le misure di sicurezza atte a prevenire gli infortuni sul lavoro. Non si configura un rischio "eccentrico" determinato dall'imprudenza del lavoratore e tale da escludere il nesso causale tra infortunio e condotta datoriale, se il datore di lavoro ha ommesso di adottare le cautele volte a tenere sotto controllo (anche) il rischio di imprudente esecuzione delle mansioni da parte dei lavoratori.

*Cass. 06/05/2022 n. 18059*

## **Risarcimento per perdita di chance professionali non è tassabile**

Le somme riconosciute ad un gruppo di lavoratori a titolo di risarcimento del danno determinato dalla mancata assegnazione degli obiettivi, così come prescritto dal contratto collettivo, per concorrere alla retribuzione variabile di risultato non sono soggette ad imposizione fiscale. Il datore di lavoro che, in violazione delle previsioni del contratto collettivo, non abbia attivato la procedura per la retribuzione variabile procura ai lavoratori un danno per "perdita di chance". Non si tratta, in tal caso, di reintegrare una mancata percezione di redditi, ma di risarcire un pregiudizio emergente sul piano professionale.

*Cass. 05/05/2022 n. 14344*

## **Valide solo le conciliazioni con la sigla sindacale cui è iscritto il lavoratore**

Se il rappresentante sindacale davanti al quale le parti sottoscrivono l'accordo transattivo ex art. 2113, co. 4, cod. civ. non appartiene alla sigla sindacale cui è iscritto il lavoratore, il verbale di conciliazione è nullo. Nell'ambito delle conciliazioni in sede sindacale, solo i funzionari sindacali della sigla a cui è iscritto il lavoratore sono legittimati a fornire l'assistenza qualificata che costituisce il presupposto di validità della conciliazione. A questo requisito non si può sopperire con il conferimento dell'incarico da parte del lavoratore contestualmente alla sottoscrizione del verbale di conciliazione, perché la circostanza di averlo rilasciato al momento in cui si transige lo rende inidoneo a comprovare che il lavoratore abbia ricevuto una effettiva assistenza.

*Trib. Bari 06/04/2022 (Giudice Tedesco)*

## **Nuove regole per la tutela dei lavoratori contro l'esposizione alle radiazioni ionizzanti**

Sono stati introdotti nuovi parametri per disciplinare le modalità e i livelli di esposizione alle radiazioni ionizzanti da parte dei lavoratori in condizione di emergenza. I lavoratori soggetti ad esposizione alle radiazioni (non solo in ambito sanitario, ma anche industriale) devono essere sottoposti a programmi preventivi di informazione, di formazione e di addestramento sulle procedure e sui dispositivi di protezione. Le nuove disposizioni integrano queste previsioni sui programmi di informazione/formazione e stabiliscono le azioni da implementare per limitare l'esposizione alle radiazioni ionizzanti, nonché un elenco delle principali attività che comportano l'esposizione professionale di emergenza alle radiazioni per i lavoratori e il personale di intervento.

*Decreto Interministeriale (Ministeri dell'Interno, della Salute, del Lavoro, e della Transizione Ecologica) 22/04/2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale 06/05/2022*

## **Illegittimo il licenziamento per modi scortesi e frase volgare (se episodio isolato)**

È illegittimo il licenziamento della dipendente che si è rivolta ad un cliente in modo scortese e con espressione volgare, inducendo il cliente a non perfezionare l'acquisto (peraltro, di modico valore). La circostanza che la dipendente non avesse ricevuto precedenti sanzioni disciplinari, unitamente al rilievo che l'episodio era rimasto isolato e non era stato notato dalle altre persone (clienti e colleghi) presenti nel punto vendita, escludeva la gravità della condotta inadempiente. Il licenziamento è stato annullato e la dipendente reintegrata in servizio sul rilievo che per la violazione in modo non grave dell'obbligo di "usare modi cortesi col pubblico" il CCNL applicato al rapporto di lavoro prevedeva la sanzione conservativa della multa.

*Cass. 02/05/2022 n. 13774*

## **Illegittimo il licenziamento per fumo nei bagni aziendali (con basso rischio di incendio)**

Il licenziamento che il datore di lavoro ha intimato nei confronti di una lavoratrice per essersi recata nel bagno delle donne per consumare una tazzina di caffè e fumare la sigaretta, mettendo in questo modo a repentaglio la sicurezza aziendale, è illegittimo. Poiché la consulenza tecnica disposta dal giudice aveva evidenziato che il rischio di incendio era "particolarmente basso, paragonabile a quello riscontrabile in una civile abitazione", l'addebito alla base del licenziamento disciplinare è stato ritenuto insussistente. Il giudice ha disposto la reintegrazione in servizio ex art. 18, comma 4, Statuto dei Lavoratori.

*Trib. Vicenza 15/04/2022 (Giudice Dott.ssa Beltrame)*

## **Legittimo il recesso datoriale dal contratto collettivo aziendale**

Il datore di lavoro può legittimamente recedere da un accordo collettivo aziendale e interrompere il versamento degli emolumenti retributivi aggiuntivi ivi previsti. La validità del recesso datoriale presuppone, tuttavia, che l'accordo aziendale non sia a tempo determinato, nel qual caso l'interruzione del vincolo contrattuale si perfezionerà unicamente alla scadenza del termine di durata dell'accordo. Inoltre, sono fatti salvi i diritti quesiti dei lavoratori, per tali dovendosi intendere, nel caso in esame, gli emolumenti retributivi aggiuntive che, in pendenza dell'accordo collettivo aziendale, il lavoratore aveva già maturato alla data del recesso datoriale.

*Cass. 11/05/2022 n. 14961*

## Genuino appalto di opere e selezione dei lavoratori

L'appalto di opere e servizi può definirsi genuino ai sensi dell'art. 29 D.Lgs. 276/2003 se all'appaltatore è stata affidata la realizzazione di un risultato autonomo, il cui conseguimento avviene mediante una effettiva e autonoma organizzazione da parte dell'appaltatore, con esercizio dei poteri di direzione e controllo sui propri lavoratori e assunzione del rischio d'impresa. Si ricade, invece, nella somministrazione irregolare di manodopera se la gestione dei lavoratori è affidata all'impresa committente e non ha rilievo che essi siano stati precedentemente selezionati dall'impresa appaltatrice. La selezione dei lavoratori è, infatti, un tratto qualificante della somministrazione di manodopera.

*Cass. 27/04/2022 n. 13182*

## 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.