

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

26 MAY 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Per gestire con successo lo smart working è essenziale introdurre modalità di svolgimento su misura del business. Solo l'accordo collettivo aziendale consente di avere regole esigibili nei confronti di tutti i lavoratori."

Estensione misure su smart-working e diritto al lavoro agile

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale (n. 119 del 23 maggio 2022) la Legge 19 maggio 2022 n. 52, di conversione del Decreto-Legge 24 marzo 2022, n. 24 con le disposizioni per il superamento delle misure di contrasto al COVID-19 e alla cessazione dello stato di emergenza. Tra le misure direttamente applicabili ai rapporti di lavoro, si segnala che:

- è prorogato sino al 30 giugno 2022, esclusivamente per i "lavoratori fragili" (individuati come tali dall'art. 17, comma 2, D.L. 221/2021), l'equiparazione al ricovero ospedaliero del periodo di assenza dal lavoro per impossibilità di svolgere la prestazione in modalità agile;
- è prorogato sino al 30 giugno 2022 il diritto per i lavoratori fragili di svolgere la prestazione in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione;

- è esteso sino al 31 luglio 2022 l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio;

- è esteso sino al 31 luglio 2022 il diritto allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile per i genitori lavoratori del settore privato con un figlio "under 14";

- è esteso sino al 31 agosto 2022 il ricorso allo smart-working semplificato, ossia senza necessità (tra l'altro) di accordo individuale scritto.

Legge 19/05/2022, n. 52, di conversione del Decreto-Legge 24/2022

Obbligo utilizzo DPI

Resta in vigore fino al 15 giugno 2022 l'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie da parte di lavoratori, utenti e i visitatori delle strutture sanitarie, sociosanitarie e socioassistenziali, comprese le strutture di ospitalità e lungodegenza, le residenze sanitarie assistenziali, gli hospice, le strutture riabilitative, le strutture residenziali per anziani, anche non autosufficienti, e comunque le strutture residenziali ex art. 44 del DPCM 12 gennaio 2017.

Legge 19/05/2022, n. 52, di conversione del Decreto-Legge 24/2022

Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Nelle more dell'adozione dell'accordo in sede di Conferenza permanente Stato – Regioni sulla formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza (art. 37, comma 2, D.Lgs. 81/2008), la formazione obbligatoria può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, tranne che per le attività formative per le quali la legge e gli accordi adottati in sede decentrata abbiano previsto un addestramento o una prova pratica da svolgere obbligatoriamente in presenza.

Legge 19/05/2022, n. 52, di conversione del Decreto-Legge 24/2022

Incostituzionale l'inciso della "manifesta" insussistenza per accedere alla reintegrazione ex art. 18

L'inciso presente nell'art. 18, comma 7, della Legge 300/1970 (nel testo riformato dalla Legge 92/2012) per cui l'insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere "manifesta" è stato dichiarato incostituzionale. Ne deriva che la sanzione della reintegrazione in servizio si applicherà ai licenziamenti per ragioni organizzative, produttive o economiche la cui motivazione faccia riferimento a circostanze e fatti "insussistenti", non essendo più richiesto che l'insussistenza sia anche "manifesta". A fondamento della decisione la Corte Costituzionale rileva che l'inciso determina incertezze applicative che possono generare soluzioni difformi, non essendo il requisito della "manifesta" insussistenza ancorato ad un plausibile fondamento empirico. È prevedibile che pronuncia finirà per ridurre ad ipotesi residuali l'applicazione della tutela indennitaria in presenza di licenziamenti per motivo oggettivo illegittimi. La reintegrazione torna ad essere il rimedio ordinario anche in questo segmento.

Corte Costituzionale 19/05/2022 n. 125

In arrivo il (nuovo) decreto interministeriale sul Fondo Nuove Competenze

È stato anticipato alle parti sociali il contenuto del Decreto Interministeriale (Ministero del lavoro e MEF) relativo al nuovo stanziamento per il Fondo Nuove Competenze. Il Decreto (in via di gestazione) prevederebbe che le ore di lavoro destinate alla formazione non siano più finanziate integralmente, ma nei limiti del 70% o 75%. Inoltre, la formazione potrà essere erogata unicamente da enti accreditati a livello nazionale o regionale, laddove nelle precedenti versioni la formazione finanziata con il Fondo Nuove Competenze poteva essere erogata anche dai datori di lavoro. Si prevede che la formazione sia orientata allo sviluppo di competenze in ambito digitale e green.

Decreto interministeriale Min. Lavoro e MEF (in via di preparazione) sul Fondo Nuove Competenze

Convalida delle dimissioni di lavoratrici madri con colloquio a distanza

Sul presupposto del superamento dell'emergenza pandemica, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha comunicato che non è più possibile effettuare la convalida tramite modalità on-line delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali per le lavoratrici madri e i padri lavoratori con figli fino a tre anni di età. Si ritorna alla modalità tradizionale del colloquio diretto con il funzionario dell'Ispettorato Territoriale del lavoro (ITL) per la necessaria convalida. Tuttavia, il colloquio potrà essere effettuato a distanza mediante piattaforma elettronica, previa compilazione di un modulo di richiesta on-line disponibile sul sito dell'ITL.

Ispettorato Nazionale del Lavoro, Messaggio 19/05/2022

Anche per il trattamento dati dei contratti di agenzia necessario osservare il GDPR

Il trattamento dei dati personali mediante tecnologie informatiche deve conformarsi alle previsioni del GDPR (Regolamento UE 2016/679) con riferimento ad ogni rapporto di lavoro, includendo anche i rapporti di agenzia. La società che inibisce all'agente l'accesso alla e-mail aziendale modificando senza preavviso la password di accesso e che, al termine del contratto di agenzia, mantiene attivo l'account viola sotto vari profili la normativa comunitaria sul trattamento dei dati. Poiché l'utilizzo della mail aziendale da parte dell'agente avveniva anche per attività personali e per la gestione di altri affari, la società non ha violato solamente il principio di limitazione della conservazione dei dati, ma i principi di dignità, immagine e riservatezza. Né tali principi subiscono limitazioni in considerazione della natura autonoma e non subordinata del rapporto di agenzia.

Garante della Privacy, Newsletter 19/05/2022

Nuove istruzioni INPS per l'assegno per congedo matrimoniale

L'Inps ha illustrato le novità per la richiesta dell'assegno per congedo matrimoniale tramite la procedura digitale istituita con il progetto "Hub delle prestazioni non pensionistiche". L'assegno deve essere richiesto entro un anno dalla data del matrimonio (o unione civile) ed è pari a sette giorni di retribuzione. Vi si accede presentando la richiesta sulla piattaforma web, tramite contact center Inps o attraverso i patronati. Hanno diritto all'assegno anche i disoccupati che nei 90 giorni prima del matrimonio hanno operato per un minimo di 15 giorni per imprese industriali, artigiani o cooperative.

INPS Messaggio 22/05/2022 n. 2147

Periodo di comportamento applicabile anche ai lavoratori invalidi

Il licenziamento per superamento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro in costanza di malattia (c.d. periodo di comportamento) da parte del lavoratore invalido civile non è in contrasto con le previsioni comunitarie (Direttiva 2000/78/CE) e nazionali sulla parità di trattamento fra le persone indipendentemente dagli handicap. Non è possibile rinvenire nella parità di disciplina del periodo di comportamento tra lavoratori disabili e non un elemento di discriminazione indiretta, posto che a beneficio dei lavoratori in condizione di handicap è già previsto un più ampio impianto normativo di tutele. Se le mansioni a cui è adibito il disabile sono compatibili con la condizione di handicap, non vi sono ragioni per disporre una diversità di trattamento dei soggetti portatori di invalidità quanto alla determinazione del periodo di comportamento.

Trib. Bologna 19/05/2022 n. 230

Valido il patto di non concorrenza con compenso fisso versato in costanza di rapporto

È valido il patto di non concorrenza in cui, a fronte dell'obbligo di non svolgere per tre anni, in una o più regioni del territorio nazionale, tutte le attività direttamente o indirettamente riconducibili alla Banca, al gestore di portafogli privati è stato versato un compenso fisso su base semestrale per tutta la durata del rapporto di lavoro. Tale modalità non rende indeterminato o inadeguato il compenso rispetto alle limitazioni che derivano al dipendente dal patto di non concorrenza.

Cass. 28/04/2022 n. 13357

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.