

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

7 JULY 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"L'adozione di un regolamento aziendale che individua misure per favorire i percorsi di carriera delle lavoratrici è utile per ottenere la certificazione di parità di genere."

Pubblicato il decreto con i parametri per la certificazione della parità di genere

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, con i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere ed il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali aziendali (RSA) e del consigliere di parità. I parametri minimi per ottenere il certificato sono previsti nelle Linee Guida del 16 marzo 2022 che prevede l'adozione di appositi indicatori chiave di prestazione ("Key performance indicators") sulla parità di genere nelle organizzazioni. La certificazione è rilasciata da organismi di valutazione accreditati ai sensi del Regolamento comunitario n. 765/2008 e deve essere conforme alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 (requisiti standard per l'accreditamento degli organismi di certificazione). Su base annuale le imprese che hanno conseguito il certificato della parità di genere sono tenute a consegnare

un'informativa aziendale ai rappresentanti sindacali aziendali e ai consiglieri di parità territoriali. Le RSA e i consiglieri di parità svolgono una funzione di controllo e possono segnalare eventuali criticità e anomalie all'organismo di valutazione che ha rilasciato la certificazione. In tal caso, le imprese hanno 120 giorni per rimuovere le anomalie o le criticità riscontrate.

DPCM pubblicato in G.U. 01/07/2022

Aggiornato il protocollo condiviso di contrasto al Covid-19 nei luoghi di lavoro

Le parti sociali hanno aggiornato il protocollo nazionale condiviso sulle misure per contenere la diffusione del virus Covid-19 nei luoghi di lavoro. L'utilizzo delle mascherine FFP2 negli ambienti di lavoro non è più obbligatorio, ma resta un presidio importante e viene raccomandato negli ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori, negli spazi aperti al pubblico e dove non sia possibile assicurare la distanza interpersonale di un metro. Il datore può obbligare i lavoratori fragili ad indossare la mascherina FFP2, se viene specificamente indicato dal medico competente o dallo RSPP. Nel documento si conferma che lo *smart working* continua ad essere una misura utile per evitare la diffusione del contagio e si propone di estenderne l'utilizzo nella modalità semplificata (oggi autorizzato fino al 31 agosto) fino al 31 dicembre 2022. Le parti si sono impegnate a tenere un nuovo incontro entro fine ottobre per valutare eventuali aggiornamenti sulla base dell'evoluzione del quadro sanitario.

Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure contro la diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro 30/06/2022

Diritto del lavoratore che assiste persona con handicap alla scelta della sede non è assoluto

Il diritto del lavoratore dipendente che assiste persona con handicap in situazione di gravità a scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere non è assoluto e il datore di lavoro può opporsi in presenza di valide ragioni economico-organizzative. L'art. 33, comma 5, Legge 104/1992, nel passaggio in cui afferma il diritto a scegliere la sede più vicina "ove possibile", va chiaramente interpretato nel senso che il diritto non è illimitato, ma va bilanciato con le esigenze dell'organizzazione aziendale. Il datore può rifiutare, pertanto, la modifica della sede di lavoro richiesta dal lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere la persona con handicap, se ricorrono esigenze di natura aziendale che impediscono di soddisfare questa opzione.

Cass. 27/06/2022 n. 20523

Auto-approvazione delle ore di straordinario è condotta passibile di licenziamento

La lavoratrice che, in funzione del ruolo ad essa assegnato di amministratrice di sistema, ha provveduto ad auto-assegnarsi ore di lavoro straordinario e ad indicare la voce <<indisposizione>> quale ragione del ritardato ingresso in servizio, nonché ad assegnarsi l'orario di fruizione della pausa pranzo in assenza della prescritta autorizzazione del responsabile aziendale, è responsabile di una condotta inadempiente sul piano disciplinare. È, dunque, legittimo e va confermato il licenziamento irrogato alla dipendente per avere inserito sulla propria scheda personale i dati relativi alle ore di straordinario e altri dati sulle proprie presenze nei turni di lavoro in assenza della previa autorizzazione aziendale. La circostanza che, in virtù della funzione di amministratore di sistema, la dipendente avesse direttamente accesso all'inserimento dei dati aggrava la portata inadempiente degli addebiti.

Cass. (ord.) 14/06/2022 n. 19178

Retribuire i lavoratori in base al part-time anche se sono full time di fatto è sfruttamento di lavoro

L'utilizzo a tempo pieno dei lavoratori con contratto di lavoro a part time e la loro remunerazione in base al regime orario ridotto formalmente incardinato, senza considerare il più ampio orario a tempo pieno effettivamente esercitato, integra gli estremi del reato di sfruttamento del lavoro (art. 603bis cod. penale). Lo sfruttamento di manodopera in condizioni di bisogno è fattispecie che ricorre quando il datore di lavoro impone ai propri lavoratori di trasformare il contratto di lavoro a tempo pieno in contratto a tempo parziale e continua, tuttavia, a richiedere loro una prestazione full time, salvo retribuirli in forza del regime orario di lavoro fittizio a part time.

Cass. penale 24/06/2022 n. 24388

Contratti collettivi non efficaci <<erga omnes>> sono atti negoziali privatistici

I contratti collettivi non aventi efficacia <<erga omnes>> sono atti negoziali privatistici e si applicano ai rapporti di lavoro che intercorrono tra soggetti (datore di lavoro e lavoratore) che sono iscritti alle associazioni datoriali e sindacali stipulanti, o che abbiano espressamente dichiarato di aderire ai patti collettivi, o che li abbiano recepiti implicitamente attraverso una costante e prolungata applicazione delle relative clausole in assenza di contestazioni. In forza di questo principio è stata rigettata la domanda di un lavoratore per il pagamento di ore di lavoro straordinario, posto che non era stato provato che il datore di lavoro applicasse il relativo contratto collettivo e, in particolare, le sue regole sull'orario di lavoro.

Cass. 08/06/2022 n. 18537

DISCLAIMER

WATSON FARLEY & WILLIAMS

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.