

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

3 NOVEMBER 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"L'accordo collettivo aziendale consente di ritagliare le causali del contratto a termine su misura delle esigenze dell'impresa."

Sostituzione del CCNL applicato ai rapporti di lavoro

Il contratto collettivo è una fonte eteronoma (ovvero esterna) rispetto al contratto individuale di lavoro e le parti sono libere di modificare il contratto collettivo di riferimento, anche se la nuova disciplina collettiva presenta un trattamento peggiorativo rispetto alle previsioni del contratto collettivo sostituito. Si deve dare continuità all'indirizzo per cui, in caso di successione di contratti collettivi, le modifiche peggiorative sono legittime, con la sola eccezione dei diritti che sono già stati definitivamente maturati dal lavoratore (es. le retribuzioni per le mansioni già svolte). Il criterio del trattamento più favorevole si applica solo nel rapporto tra

contratto individuale e contratto collettivo. Il lavoratore non può, dunque, pretendere che una disposizione del contratto collettivo sostituito sia definitivamente acquisita al suo patrimonio.

Cass. 21/10/2022 n. 31148

Alterazione del cronotachigrafo equiparata alla rimozione di apparecchi antinfortunistici

L'alterazione del cronotachigrafo installato sul mezzo di trasporto al fine di impedire la registrazione della velocità dei veicoli, dei tempi di guida e di sosta è equiparata alla rimozione di un apparecchio avente finalità di prevenzione degli infortuni. Poiché l'alterazione dei cronotachigrafi era avvenuta per permettere ai dipendenti/autisti la guida dell'autoarticolato per un numero di ore superiori ai minimi di legge, non veniva assicurato il periodo obbligatorio di riposo e aumentava esponenzialmente il rischio di incidenti per il conducente con danno per l'incolumità pubblica. In tal caso, il datore di lavoro risponde del reato di danneggiamento e rimozione di apparecchi antinfortunistici (art. 437 codice penale), la cui pena va da sei mesi a cinque anni di reclusione.

Cass. (sez. penale) 25/10/2022 n. 40187

Valido il licenziamento del dipendente che non comunica l'avvio di nuova occupazione durante la CIGS

È legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che ha ommesso di comunicare al datore di lavoro e all'Inps lo svolgimento di un'altra attività lavorativa durante il periodo di sospensione in CIGS. L'obbligo di comunicazione sussiste ogni volta che la nuova occupazione comporti lo svolgimento di attività potenzialmente remunerative, anche se in concreto non ha prodotto al lavoratore alcun reddito. Inoltre, l'obbligo di comunicazione non è limitato al lavoro dipendente, ma riguarda lo svolgimento di ogni attività di lavoro autonomo. L'obbligo di comunicazione sussiste anche se l'impegno temporale garantito dalla nuova occupazione durante il periodo di CIGS è ridotto e non prevale rispetto alle ore di sospensione del rapporto. È indifferente, infine, che l'Inps abbia avuto conoscenza della nuova occupazione per effetto della denuncia del nuovo datore di lavoro, perché il lavoratore in CIGS ha un obbligo di informazione che prescinde dalla conoscenza acquisita aliunde.

Cass. (ord.) 21/10/2022 n. 31146

Procedura di licenziamento collettivo e comunicazione finale ai sindacati

La comunicazione finale della procedura collettiva di riduzione del personale (art. 4, comma 9, Legge 223/1991), laddove i licenziamenti individuali ai lavoratori siano comunicati in tempi differenti, non può limitarsi ad indicare i profili dei dipendenti licenziati in uno specifico frangente. In tal caso la comunicazione finale appare parcellizzata e inidonea a soddisfare i requisiti di completezza delle informazioni da trasmettere alle organizzazioni sindacali. La comunicazione finale deve visualizzare l'assetto definitivo dei lavoratori via via licenziati nell'ambito della stessa procedura collettiva e, dunque, si dovrà sempre riportare l'elenco completo dei profili licenziati.

Cass. (ord.) 31/10/2022 n. 32114

Nell'appalto endoaziendale tutte le imprese sono responsabili per la sicurezza

In presenza di appalti endoaziendali, il rischio da interferenza consiste nel contatto rischioso tra il personale di imprese diverse che operano nello stesso contesto aziendale e va gestito avendo riguardo alla "concreta interferenza" che possa realizzare tra le diverse imprese operanti sul sito. L'attuazione delle misure di prevenzione e protezione contro il rischio di incidenti sul lavoro coinvolge tutte le imprese che operano nell'appalto aziendale, le quali sono tenute a cooperare alla loro attuazione. Se non risultano applicate diverse misure di sicurezza, gli Ispettori possono sanzionare tutte le imprese coinvolte nell'appalto endoaziendale e, quindi, non il solo committente e l'appaltatore, ma anche le imprese subappaltatrici presenti sul sito aziendale.

Cass. 12/10/2022 n. 38357

Congedo obbligatorio di paternità e chiarimenti INPS

L'INPS ha fornito chiarimenti operativi sulla nuova disciplina dei congedi parentali, incluso il congedo di paternità obbligatorio, introdotta dal Decreto Legislativo 30/06/2022 n. 105. Il nuovo congedo di paternità obbligatorio (art. 10), che sostituisce il precedente regime del congedo obbligatorio e facoltativo del padre, prevede 10 giorni di astensione non frazionabili ad ore nel periodo compreso tra i due mesi prima del parto ed i cinque mesi post partum. Le giornate di congedo obbligatorio possono anche non essere godute continuativamente. Con parto plurimo i giorni di congedo sono raddoppiati. L'INPS precisa che ne beneficiano tutti i lavoratori subordinati, inclusi i domestici e i lavoratori agricoli a tempo determinato. Mentre per queste ultime due categorie la fruizione del congedo di paternità presuppone che il rapporto sia in essere al momento della fruizione, per tutti gli altri lavoratori subordinati il congedo può essere riconosciuto anche se il rapporto è cessato o sospeso. Il congedo di paternità può essere goduto contemporaneamente alla fruizione del congedo di maternità della madre.

INPS, Circolare 27/10/2022 n. 122

Mancata fruizione di riposi è danno da usura psicofisica

Lo svolgimento di un orario di lavoro giornaliero continuativo di 15 ore, sette giorni su sette, rientra certamente nella definizione di lavoro usurante e comporta il risarcimento del danno sopportato dal lavoratore sul piano psico-fisico. In particolare, la mancata fruizione del riposo giornaliero e settimanale è fonte di danno non patrimoniale che deve ritenersi presunto, in quanto la condotta datoriale costituisce violazione dei principi di rango costituzionale (art. 36 Cost.) e comunitari. Il diritto al riposo è indisponibile e la sua mancata fruizione comporta un danno da usura psico-fisica risarcibile equitativamente.

Trib. Milano, Giudice Tosoni, 08/08/2022

Illegittimo licenziare perché assenze per malattia sono a ridosso dei giorni di riposo

È illegittimo il licenziamento disciplinare del lavoratore spesso assente dal lavoro per malattia nei giorni immediatamente precedenti e successivi alle festività, alle ferie e ai giorni di riposo. Tale condotta non è indice di un comportamento contrario ai canoni di correttezza e buona fede, posto che le assenze per malattia vanno inquadrare nella disciplina speciale dettata dall'art. 2110 codice civile, che prevale sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali. L'unico parametro da tenere in considerazione per il licenziamento del lavoratore in rapporto alle assenze per malattia è quello del superamento del periodo massimo di comporto. In tale ambito, la circostanza che le assenze per malattia intervengano a ridosso dei giorni di riposo e festività è del tutto irrilevante.

Trib. Napoli (ord.) 19/07/2022

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.