

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

22 DECEMBER 2022 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Smart working e settimana corta a parità di retribuzione consentono di contenere i costi energetici."

Illegittima la raccolta massiva dei metadati della posta elettronica dei lavoratori

La raccolta e la conservazione massiva dei metadati della posta elettronica non possono considerarsi strumentali allo svolgimento della prestazione lavorativa. La conservazione dei metadati relativi all'uso della posta elettronica dei dipendenti può generare un indiretto controllo a distanza sull'attività lavorativa. Si applicano in tal caso le condizioni e la procedura di cui all'art. 4 Statuto dei Lavoratori, ragion per cui non è sufficiente un'esigenza di sicurezza aziendale, ma occorre raggiungere un accordo sindacale o, in subordine, ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro. Poiché la conservazione dei predetti metadati non è strumentale o

funzionale allo svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti, è necessario osservare le previsioni statutarie. È, pertanto, illegittimo il comportamento datoriale consistito nella raccolta e conservazione massiva dei metadati della posta elettronica.

Garante per la protezione dei dati personali, Comunicato stampa 19/12/2022

Parità di trattamento per i lavoratori in somministrazione

Affinché la previsione del contratto collettivo – che in materia di somministrazione di lavoro determina un trattamento retributivo dei lavoratori in missione inferiore rispetto a quello dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa mansione – non violi il principio di parità di trattamento comunitario, è necessario che, in altre sezioni del medesimo contratto collettivo, siano previste adeguate compensazioni. L'art. 5 della Direttiva comunitaria 2008/104 stabilisce il principio della parità di trattamento dei lavoratori delle agenzie interinali e questo principio non impedisce che il contratto collettivo di uno Stato membro determini un trattamento economico inferiore per i lavoratori in somministrazione rispetto al trattamento economico dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice. Tuttavia, questa conclusione presuppone che nello stesso contratto collettivo vi siano altre norme che bilanciano il trattamento meno favorevole con una serie di compensazioni (su ferie, straordinario, periodi di riposo, etc.) che consentono di pervenire ad un complessivo trattamento uniforme dei somministrati rispetto ai corrispondenti lavoratori dell'impresa utilizzatrice.

Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 15/12/2022 (causa C-311/21)

Vietato licenziare per disservizio dovuto allo stato di malattia

Durante il periodo di astensione dal lavoro in costanza di malattia il datore non può legittimamente interrompere il rapporto di lavoro mediante la comunicazione di un licenziamento per motivo oggettivo, tantomeno giustificando il recesso con il disservizio generato dall'assenza per malattia del lavoratore. La regola speciale dettata dall'art. 2110 del codice civile, in forza della quale i lavoratori conservano il posto di lavoro durante la malattia fino ad un termine finale definito dai contratti collettivi, prevale sulla disciplina dei licenziamenti individuali. Pertanto, in caso di assenza per malattia il datore non può procedere al licenziamento del dipendente per ragioni legate alla produzione o all'organizzazione del lavoro fino alla scadenza del periodo di comporto. Questa regola si applica anche nel caso in cui la giustificazione del licenziamento risieda nello scarso rendimento e nel disservizio generati dall'assenza del dipendente malato.

Cass. 12/12/2022 n. 3618

Ridotti i vincoli burocratici per accedere alle prestazioni del Fondo di solidarietà del trasporto aereo

Il personale di terra delle imprese del trasporto aereo e aeroportuale potrà continuare ad accedere alle prestazioni integrative del Fondo di solidarietà del trasporto aereo (FSTA) senza dover più inviare il modello "SR85". L'esonero dalla presentazione del modello decorre retroattivamente dal 1° gennaio 2022 e anche per le domande già presentate la liquidazione dei trattamenti economici integrativi non richiede più la previa valutazione del modello "SR85". L'obbligo di presentazione del modello resta, invece, in vigore per il personale navigante quale condizione per accedere alle prestazioni del Fondo. Rimane, infine, l'obbligo di presentazione del modello "SR83" per tutti i lavoratori del comparto (personale di terra e navigante) in caso di rioccupazione all'estero durante i periodi tutelati dalle prestazioni integrative garantite dall'FSTA.

INPS, Messaggio 14/12/2022 n. 4498

Servizio "Info Cig" adesso disponibile anche per le imprese

Il servizio "Info Cig" presente sul sito istituzionale dell'INPS, in forza del quale i lavoratori possono tenersi aggiornati sullo stato di avanzamento della domanda di integrazione salariale con pagamento diretto dell'Istituto di previdenza, è ora accessibile anche ai datori di lavoro e ai loro intermediari. Il canale "Info Cig" consente di conoscere i tempi di liquidazione del trattamento di integrazione salariale mediante una interlocuzione "live" con l'INPS, risolvendo con la modalità <<chat on line>> le eventuali criticità riscontrate nella evasione delle domande di pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione. Sono abilitati al servizio dal lato datoriale il titolare dell'azienda, il rappresentante legale e il consulente esterno.

INPS, Messaggio 14/12/2022 n. 4497

Punito penalmente il datore di lavoro che non chiama subito i soccorsi

Il datore di lavoro che omette di avvisare immediatamente le autorità sanitarie a seguito di un incidente sul posto di lavoro da cui sia cagionato un infortunio al dipendente è penalmente responsabile per omissione di soccorso, anche se sul posto erano presenti altre persone. La responsabilità è riconducibile alla violazione del dovere di assistenza previsto dall'art. 593, comma secondo, del codice penale, a norma del quale la persona che omette di dare immediato avviso all'Autorità della presenza di "una persona ferita o altrimenti in pericolo" è punita con la reclusione fino ad un anno o con la multa (massimo € 2.500). La responsabilità datoriale per la omissione di soccorso va inquadrata nei doveri inderogabili di solidarietà sociale scolpiti nell'art. 2 della Costituzione, i quali impongono ai cittadini di prestare assistenza diretta alla persona in stato di presunto o accertato pericolo.

Cass., sez. penale, 14/12/2022 n. 47322

Direttiva (EU) Whistleblowing

Il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di decreto di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 (cd. Direttiva Whistleblowing), la quale detta una disciplina di armonizzazione – comune al settore pubblico e privato – di protezione dei whistleblower che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse, di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali. L'ambito di applicazione è limitato alle violazioni della normativa comunitaria nei settori espressamente indicati (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete e dei sistemi informatici, concorrenza). Tra le norme minime di tutela, si segnala: (i) l'obbligo di riservatezza riguardo all'identità del segnalante, delle persone coinvolte e del segnalato; (ii) l'introduzione di un elenco esemplificativo delle fattispecie ritorsive oggetto del divieto; (iii) la previsione di misure di sostegno in favore del whistleblower, quali l'accesso al patrocinio a spese dello Stato, la possibilità di ricevere informazioni e l'assistenza e consulenze a titolo gratuito.

Comunicato stampa, Consiglio dei Ministri 9/12/2022, n. 9

Licenziamento collettivo e imputazione alle varie società del gruppo

In presenza di collegamento tra due o più società riconducibili ad un medesimo gruppo, al cui interno i lavoratori sono promiscuamente utilizzati sulle attività delle varie società ed in cui sono presenti altri tipi di collegamento – quali la condivisione degli stessi amministratori, l'integrazione del business realizzato dalle società, il coordinamenti tecnico e finanziario e la unicità della struttura produttiva – i rapporti di lavoro devono essere ricondotti ad un unico centro di imputazione. Ne consegue che, laddove una delle società del gruppo apra una procedura di licenziamento collettivo per cessazione dell'attività, ai fini dell'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero e della valutazione delle ragioni economiche ed organizzative alla base della riduzione di personale, si deve fare riferimento a tutti i lavoratori impiegati nelle varie società collegate. I licenziamenti adottati senza rispettare queste condizioni sono inefficaci e i lavoratori hanno diritto alla reintegrazione alle dipendenze delle altre società residue (quale parte di un unico centro di imputazione) a seguito della cessazione dell'attività aziendale della società formalmente titolare dei rapporti di lavoro.

Trib. Tivoli, Giudice Ottoni, (ord.) 05/12/2022

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.

WATSON FARLEY & WILLIAMS

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.