

AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

6 APRIL 2023 • ARTICLE



WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Con accordo aziendale il lavoratore può decidere di convertire il bonus in servizi welfare."

Efficacia erga omnes dei contratti di prossimità

La Corte d'Appello di Napoli aveva rimesso alla Consulta la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, D.L. 138/2011, nella parte in cui estende l'efficacia dei contratti aziendali o di prossimità a tutti i lavoratori interessati, anche se non firmatari del contratto o appartenenti ad un sindacato non firmatario per contrasto (tra gli altri) con gli artt. 2 e 39, co.1, Cost., in quanto lesivo della libertà dell'organizzazione sindacale. La Corte Costituzionale ha rilevato l'inammissibilità della questione di legittimità costituzionale sollevata e confermato l'efficacia "erga omnes" (ovvero nei confronti di tutti i lavoratori) degli accordi aziendali di

prossimità. In particolare, la Consulta ribadisce la distinzione tra accordo aziendale "ordinario", la cui efficacia è "solo tendenzialmente estesa a tutti i lavoratori in azienda", poiché restano esclusi i lavoratori e le associazioni sindacali dissenzienti, e contratto di prossimità dotato di "un'efficacia generale ex lege", ovvero estendibile erga omnes a tutti i lavoratori in presenza dei presupposti di cui all'art. 8, D.L. 138/2011.

Corte Cost., 28/03/2023 n. 52

Nulla il licenziamento del disabile per superamento del periodo massimo di malattia

Il datore di lavoro che applica il periodo di comporto ordinario per il licenziamento del lavoratore disabile è responsabile di discriminazione indiretta e l'atto espulsivo è nullo. È irrilevante che il CCNL preveda un unico periodo massimo di malattia per tutti i lavoratori, perché la disciplina del contratto collettivo è, in tal caso, generatrice di una disparità di trattamento fondata sulla disabilità. La posizione del disabile non può essere disciplinata nello stesso modo dei lavoratori privi di handicap, in quanto il rischio di accumulare giorni di malattia è maggiore per i primi e in assenza di ragionevoli correttivi si produce una disparità di trattamento che contrasta non solo con le norme interne (art. 2, D.Lgs. 216/2003), ma con la Direttiva 2000/78/CE e la Convenzione ONU sui diritti delle persone disabili. La <<lotta all'assenteismo sul lavoro>> è una finalità legittima perseguita dai contratti collettivi, ma essa non può ignorare la differente condizione che incombe sui lavoratori disabili rispetto al rischio di malattia. Pertanto, il datore di lavoro che applica il periodo di comporto ordinario del CCNL pone in essere una discriminazione indiretta e il lavoratore ha diritto ad essere reintegrato e al risarcimento di tutto il periodo intermedio non lavorato, oltre al versamento dei contributi.

Cass. 31/03/2023 n. 9095

Whistleblower responsabile in caso di illeciti

Il dipendente che abbia effettuato una segnalazione nel perimetro della procedura di whistleblowing non è, per questa sola ragione, esente da responsabilità personale se si rende, a sua volta, soggetto di comportamenti inadempienti. La circostanza che il dipendente abbia segnalato al servizio interno un illecito disciplinare di altri dipendenti non esclude che, in relazione a quel medesimo illecito, il whistleblower possa egli stesso essere sottoposto ad una azione disciplinare. Autonomi illeciti di cui sia ritenuto responsabile il segnalante non sono coperti dal fatto che lo stesso dipendente abbia promosso una segnalazione per gli illeciti compiuti da altre persone nel medesimo contesto lavorativo. L'ordinamento può eventualmente riconoscere un'attenuante al whistleblower, proprio perché la sua segnalazione può essere letta come una forma di <<pentimento>> e, quindi, avere un peso nella determinazione della sanzione, ma la responsabilità del whistleblower non può essere esclusa.

Cass. (ord.) 31/03/2023 n. 9148

Licenziamento collettivo circoscritto a un settore aziendale solo con mansioni infungibili

Se la ristrutturazione aziendale ha interessato uno specifico settore, la procedura di licenziamento collettivo può essere circoscritta al perimetro dei lavoratori addetti al predetto segmento aziendale, salvo che uno o più lavoratori abbiano svolto una pregressa fase di lavoro in altre unità aziendali. In tale ultimo caso, se il lavoratore offre la prova della propria fungibilità in altre mansioni di altri settori aziendali, al datore di lavoro compete dimostrare le ragioni che giustificano il più ristretto ambito in cui la scelta dei lavoratori in esubero è stata effettuata. La delimitazione della scelta dei lavoratori da licenziare con riguardo al solo settore interessato dalla ristrutturazione vale fin tanto che i dipendenti hanno svolto la propria carriera esclusivamente in tale ambito aziendale. Viceversa, nel caso in cui i lavoratori, o parte di essi, hanno già lavorato in altri reparti aziendali, la individuazione degli esuberanti deve essere allargata agli altri settore in cui sono presenti mansioni fungibili.

Cass. (ord.) 31/03/2023 n. 9128

Riprese del sistema di videosorveglianza per comprovare illecito disciplinare

Le riprese effettuate dalle telecamere aziendali sono utilizzabili per avviare un procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore che ha strattonato e spinto a terra uno studente. Anche se destinate alla tutela della sicurezza nei locali aziendali – e, dunque, sono utilizzate per una finalità estranea al controllo dell'attività lavorativa – le riprese dell'impianto di sorveglianza costituiscono un valido mezzo di prova ai fini disciplinari. Se le telecamere sono state installate conformemente alle previsioni dell'art. 4 Statuto dei Lavoratori e vengono utilizzate nel rispetto di quanto previsto all'esito della procedura (accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro), le riprese possono rientrare nel più ampio quadro probatorio che conferma la condotta illecita del lavoratore. Facendo affidamento sulle riprese dell'impianto di sorveglianza è stata confermata la sospensione di dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione nei confronti del lavoratore.

Cass. (ord.) 23/03/2023 n. 8375

Differito a fine aprile il termine per l'esonero contributivo legato alla parità di genere

I datori di lavoro che hanno ottenuto la certificazione di parità di genere hanno diritto allo sgravio contributivo in misura pari all'1% per ogni lavoratore, fino a concorrenza di un importo massimo di € 50.000 (Legge n. 162/2021). Il termine per presentare domanda di sgravio contributivo è scaduto il 15 febbraio 2023, ma adesso l'Inps ha riaperto i termini e concesso ai datori ritardatari una proroga fino al 30 aprile 2023. È stato anche precisato che nella domanda ("modulo Par_gen") non va indicata la retribuzione mensile del singolo lavoratore, ma la retribuzione media mensile globale con riferimento ad un periodo che copra tutta la durata della certificazione. Le agevolazioni contributive competono ai datori di lavoro che hanno ottenuto il certificato di parità di genere entro il 2022.

INPS, Messaggio 03/04/2023 n. 1269

Chiarimenti Inail sui dispositivi di protezione per uso di videoterminale

L'Inail ha fornito chiarimenti sulle misure di protezione con il rischio per la salute degli addetti al videoterminale. I lavoratori che utilizzano apparecchi con videoterminale per almeno venti ore settimanali sono sottoposti a periodica sorveglianza sanitaria per monitorare le condizioni della vista, degli occhi e dell'apparato muscolo scheletrico. Solo i dispositivi speciali di correzione visiva funzionali allo svolgimento della specifica mansione assegnata, oppure diretti a prevenire un rischio per la salute del lavoratore, sono un costo a carico del datore di lavoro, mentre i normali occhiali da vista per correggere un difetto visivo del lavoratore restano a carico di quest'ultimo. Sono considerati dispositivi speciali visivi non solo gli occhiali cosiddetti "office", ma anche le lenti applicabili al video terminale.

INAIL, Circolare 24/03/2023 n. 11

Differito il termine per comunicare lavoro usurante e notturno

Il termine per comunicare al Ministero del Lavoro le ore di lavoro notturno o usurante rese dai lavoratori, che scadeva il 31 marzo, è stato prorogato al 17 aprile 2023. La comunicazione di questi dati (prevista dall'art. 5 del D.Lgs. 67/2011) ha la funzione di consentire il riconoscimento dei benefici previdenziali (ovvero accesso a pensione con il meccanismo delle quote) ai lavoratori che nel corso della vita lavorativa sono stati impiegati in attività usuranti o notturne. Per accedere al beneficio pensionistico i lavoratori devono avere svolto l'attività usurante o notturna per almeno 7 anni negli ultimi 10 anni, oppure per almeno metà degli anni di lavoro nell'intera vita lavorativa. Si considera lavoro notturno, a tali fini, quello reso per almeno tre ore tutti i giorni lavorativi dell'anno o per almeno 6 ore in un arco di 64 giorni su base annua.

Ministero del Lavoro, Comunicato web 29/03/2023

Decesso per contagio da Covid e presunzione di origine professionale

La prestazione svolta durante l'emergenza pandemica acuta in un ambiente chiuso e a contatto con il pubblico ingenera la presunzione che il virus Covid-19 sia stato contratto in occasione dell'attività lavorativa. Pur non essendo possibile fissare una data precisa in cui la vittima è stata contagiata dal virus, considerando che i familiari non avevano contratto il Covid-19, in virtù del criterio probabilistico si può ragionevolmente concludere che il contagio sia avvenuto durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Del resto, la circolare Inail n. 13/2020 aveva precisato che sussiste una elevata probabilità di contagio per le prestazioni che richiedono un costante contatto con il pubblico. Su queste basi è stata riconosciuta la natura professionale della malattia mortale di una dipendente del Ministero della Giustizia e condannata l'Inail al risarcimento dei danni all'erede.

Trib. Milano 08/03/2023

WATSON FARLEY & WILLIAMS

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.