

Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / NOVEMBRE 2018

 PIROLAPENNUTOZEI.IT
 PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI
 @STUDIO_PIROLA
 PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

NORMATIVA

- 1.1 3
Schema di decreto legislativo recante adeguamento della normativa nazionale al regolamento europeo in materia di dispositivi di protezione individuale (DPI) – Atto del Governo 57; Seduta del Consiglio dei Ministri del 20 novembre 2018

PRASSI

- 2.1 5
Le informazioni sull'adesione sindacale appartengono ai dati sensibili - Newsletter del Garante della *Privacy* del 7 dicembre 2018, n. 447

GIURISPRUDENZA

- 3.1 6
Legittimità del recesso dagli accordi integrativi aziendali reso in forma orale - Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 22 novembre 2018, n. 30264
- 3.2 7
L'assolvimento dell'obbligo di *repechage* da parte del lavoratore non esclude analogo onere probatorio in capo al datore di lavoro - Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 22 novembre 2018, n. 30259
- 3.3 8
Successione di contratti a tempo determinato e patto di prova - Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 6 novembre 2018, n. 28252

NORMATIVA

1.1

Schema di decreto legislativo recante adeguamento della normativa nazionale al regolamento europeo in materia di dispositivi di protezione individuale (DPI) – Atto del Governo 57; Seduta del Consiglio dei Ministri del 20 novembre 2018

Nella seduta del 20 novembre 2018, il Consiglio dei Ministri ha approvato uno schema di decreto legislativo composto da 5 articoli, volto ad adeguare la legislazione italiana vigente (D. Lgs. n. 475/1992) in materia di utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) con il regolamento UE n. 2016/245.

Si riassumono, nel seguito, le principali novità apportate dallo schema di decreto legislativo in esame che, in caso di definitiva approvazione, modificheranno sostanzialmente il testo del D.Lgs. n. 475/1992.

In primo luogo, esulano dal campo di applicazione della nuova disciplina i dispositivi *(i)* progettati per essere usati dalle forze armate o nel mantenimento dell'ordine pubblico; *(ii)* per essere utilizzati per l'autodifesa, ad eccezione di quelli destinati ad attività sportive; *(iii)* per l'uso privato al fine di proteggersi da condizioni atmosferiche non estreme; *(iv)* da utilizzare su navi marittime o aeromobili oggetti di trattati internazionali applicabili negli Stati membri; *(v)* per la protezione della testa, del viso o degli occhi degli utilizzatori, oggetto del regolamento n. 22 della Commissione Economica per l'Europa delle Nazioni Unite.

Inoltre, ai sensi dello schema del decreto legislativo, gli enti normatori italiani hanno l'obbligo di consultare le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative prima di elaborare le norme armonizzate.

Ciò premesso, una delle principali novità introdotte dalla bozza di decreto attiene l'immissione sul mercato dei dispositivi di protezione individuale, che potranno essere commercializzati *(i)* se debitamente mantenuti in stato di efficienza, *(ii)* se siano usati per le finalità cui sono destinati, *(iii)* purché non mettano a rischio la salute o la sicurezza delle persone, degli animali domestici o dei beni ed, infine, *(iv)* purché soddisfino i requisiti essenziali di salute e di sicurezza ad essi applicabili.

A tale ultimo riguardo, rammentiamo che i dispositivi di protezione individuale devono considerarsi

conformi ai requisiti essenziali qualora siano muniti di marcatura CE, comprovabile dal fabbricante esibendo la documentazione attestante il buono stato di manutenzione.

In ogni caso, la bozza di decreto legislativo dispone che la commercializzazione del dispositivo di protezione individuale dovrà essere obbligatoriamente preceduta dalla previa valutazione di conformità espletata dal fabbricante, certificata da un'apposita relazione tecnica che dovrà essere esibita all'Autorità di vigilanza del mercato, su sua richiesta.

Inoltre, ai fini dell'ottenimento della dichiarazione di conformità UE, lo schema di decreto riserva espressamente agli organismi notificati autorizzati le attività attinenti alle verifiche di conformità del bene rispetto alle qualità del prodotto ed al processo di produzione.

In ogni caso, il fabbricante deve apporre la marcatura CE sul dispositivo prima della sua immissione nel mercato, nonché in modo leggibile, visibile ed indelebile e, nel caso in cui ciò non fosse possibile, la marcatura deve essere apposta sull'imballaggio o sui documenti di accompagnamento del dispositivo. Infine, lo schema di decreto adegua la normativa italiana anche in relazione alle fattispecie sanzionatorie, prevedendo l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie in capo al fabbricante ed all'importatore che produca o immetta sul mercato dispositivi non conformi ai requisiti essenziali di sicurezza.

In conclusione, in caso di definitiva approvazione del decreto, il datore di lavoro nominato ai fini della sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008, prima di consegnare ai dipendenti i dispositivi di protezione individuale, dovrà assicurarsi e garantirsi che gli stessi siano conformi e rispondenti ai requisiti previsti dalla legislazione europea e recepiti nel testo normativo, e siano state esperite tutte le verifiche di conformità ivi previste.

PRASSI

2.1

Le informazioni sull'adesione sindacale appartengono ai dati sensibili - Newsletter del Garante della Privacy del 7 dicembre 2018, n. 447

Con la nota in commento, il Garante per la *Privacy* ha sottolineato l'obbligo per il datore di lavoro di proteggere i dati dei lavoratori relativi alle iscrizioni alle organizzazioni sindacali, dovendo ricomprendersi tali informazioni nell'ampia categoria dei dati c.d. "*sensibili*".

In particolare, il Garante accoglie il reclamo proposto da alcuni dipendenti avverso la condotta del datore di lavoro che, per consentire alla precedente organizzazione sindacale di finalizzare la revoca e la dismissione della relativa delega sindacale, aveva comunicato ai rispettivi componenti gli estremi identificativi della nuova sigla sindacale di appartenenza dei lavoratori.

Secondo il Garante, le informazioni inerenti l'adesione sindacale da parte del lavoratore rientrerebbero nella categoria dei dati personali del lavoratore e, in particolare, nel novero dei dati "*sensibili*", in quanto idonei a rivelare l'opinione politica e sindacale del lavoratore.

Pertanto, stante l'appartenenza del dato dell'affiliazione sindacale del lavoratore al rango dei dati sensibili, il datore di lavoro può lecitamente trattarli esclusivamente per adempiere a specifici obblighi legali o contrattuali (ad esempio, per effettuare il versamento delle quote di iscrizione ad associazioni sindacali su delega del dipendente), dovendo esimersi da un loro trattamento qualora il relativo utilizzo contribuisca a discriminare il lavoratore nel corso del rapporto di lavoro.

In conclusione, per il Garante della Privacy il datore di lavoro si sarebbe dovuto limitare a comunicare alla precedente organizzazione sindacale soltanto la circostanza che il lavoratore aveva scelto di aderire ad una diversa sigla sindacale, senza diffonderne gli estremi identificativi: tale condotta, infatti, configura un illecito trattamento dei dati personali, nei confronti dei quali la legge prescrive una specifica disciplina di protezione.

GIURISPRUDENZA

3.1

Legittimità del recesso dagli accordi integrativi aziendali reso in forma orale - Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 22 novembre 2018, n. 30264

La Suprema Corte ha confermato il principio della libertà di forma per la contrattazione integrativa aziendale, ritenendo valido e legittimo il recesso da tali accordi anche se reso oralmente o per fatti concludenti.

Nel caso in esame, il datore di lavoro era receduto verbalmente dalla contrattazione integrativa aziendale e, pertanto, non aveva corrisposto ai propri dipendenti l'emolumento ivi previsto a titolo di premio aziendale.

In particolare, il datore di lavoro aveva comunicato ai lavoratori di disdettare l'accordo integrativo aziendale nel corso di una riunione, in occasione della quale le parti concordavano altresì l'opportunità di formalizzare il recesso, con una comunicazione scritta da inviare a ciascun lavoratore.

La Corte di Appello accoglieva il ricorso dei lavoratori, riconoscendo l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere il premio aziendale ai lavoratori, in quanto la disdetta dall'accordo integrativo aziendale era stata resa con modalità difformi rispetto a quelle concordate nel corso della riunione, ossia verbalmente, ed era pervenuta oltre il termine di scadenza previsto nel contratto stesso.

Di contrario avviso si è posta la pronuncia della Corte di Cassazione, la quale ha ribadito il noto principio di diritto secondo cui, in assenza di una sanzione prevista dalla legge a pena di nullità, vige il principio della libertà di forma, applicabile anche al contratto collettivo o all'accordo integrativo aziendale, nonché ai rispettivi atti risolutivi quali il mutuo dissenso o la disdetta.

Pertanto, poiché in forza di tale principio l'accordo integrativo aziendale può validamente concludersi verbalmente o per fatti concludenti, la Suprema Corte ha applicato tale principio anche al recesso, che ben potrà essere legittimamente esercitato in forma orale o per *facta concludentia*, a meno che le parti non abbiano convenuto una diversa modalità per iscritto e in un momento antecedente la disdetta dell'accordo.

3.2

L'assolvimento dell'obbligo di *repechage* da parte del lavoratore non esclude analogo onere probatorio in capo al datore di lavoro - Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 22 novembre 2018, n. 30259

La Corte di Cassazione torna a pronunciarsi in merito all'obbligo del "*repechage*" nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in particolare nel caso in cui il correlato onere probatorio venga assolto anche dal lavoratore in sede di proprio ricorso, allegando le posizioni lavorative che al momento del recesso esistevano in azienda, e presso cui poteva essere collocato.

In particolare, un lavoratore ricorreva avanti l'Autorità Giudiziaria lamentando l'illegittimità del licenziamento intimatogli dal proprio datore di lavoro, per insussistenza del motivo oggettivo dedotto a fondamento del recesso, oltreché per violazione dell'obbligo di "*repechage*".

In relazione alla dedotta insussistenza del motivo oggettivo sotteso al licenziamento, la Suprema Corte ha respinto il motivo di gravame del lavoratore, ritenendo raggiunta la prova dello stato di crisi economica dedotto a sostegno del recesso, avendo accertato una stabile riduzione delle principali attività dell'impresa e il ricorso della società allo strumento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per gestire il proprio personale.

In secondo luogo, la Suprema Corte ha ritenuto legittima la redistribuzione delle mansioni del lavoratore licenziato tra il restante personale in forza, a seguito dell'avvenuta soppressione del posto di lavoro, affermando che ai fini di legittimità del recesso non debba necessariamente coesistere la soppressione della totalità delle mansioni assegnate al dipendente.

In tal modo, la Corte di Cassazione ha inteso dare continuità al recente orientamento giurisprudenziale che ritiene legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia se il datore di lavoro vi ricorre per garantire una migliore efficienza gestionale aziendale, sia qualora a seguito della soppressione della posizione lavorativa del dipendente, decida di redistribuirne le mansioni tra il personale residuo.

Per quanto riguarda l'asserita violazione dell'obbligo di "*repechage*" da parte del datore di lavoro, la pronuncia della Suprema Corte assume una portata innovativa per due ordini di motivazioni: da un lato, il lavoratore ha la facoltà di indicare le posizioni lavorative che, secondo una propria discrezionale

valutazione, ritiene esistenti al momento del licenziamento e, dall'altro lato, ciò non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di dimostrare l'impossibilità di collocare il dipendente in tali posizioni.

Ciò significa che il datore di lavoro è tenuto ad assolvere all'obbligo di "*repechage*" con esclusivo riferimento alle posizioni lavorative dedotte dal lavoratore a sostegno della propria collocabilità, senza dover estendere l'indagine all'intero perimetro aziendale.

3.3

Successione di contratti a tempo determinato e patto di prova - Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 6 novembre 2018, n. 28252

La Corte di Cassazione ha ritenuto legittima l'apposizione del patto di prova sul contratto di lavoro a tempo indeterminato, ancorché stipulato successivamente ad un precedente rapporto di lavoro intercorso tra le medesime parti e per le medesime mansioni, in quanto concluso in un contesto sociale differente rispetto a quello pregresso in cui viveva il dipendente.

Nella fattispecie, il lavoratore ricorreva avanti l'Autorità Giudiziaria per lamentare l'illegittima apposizione del patto di prova sul contratto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto tale previsione sarebbe stata inserita senza valutare il pregresso rapporto di lavoro che aveva avuto, peraltro, ad oggetto l'espletamento delle medesime mansioni.

La Suprema Corte, rigettando l'istanza del lavoratore, riteneva legittima la clausola sul periodo di prova inserito nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, ancorché riferita alle medesime mansioni oggetto del precedente rapporto di lavoro, sul presupposto che lo svolgimento di un periodo di prova consente al datore di lavoro non solo di valutare le qualità e le competenze professionali del lavoratore, ma anche il suo comportamento e la personalità in relazione all'adempimento della prestazione richiesta, che ben possono modificarsi nel corso del tempo, a seconda del contesto sociale di riferimento, affermando così il principio per cui l'esperimento della prova è che deve permettere di verificare non solo le competenze tecniche e cognitive del soggetto, ma anche l'indole e la personalità del lavoratore siano rispondenti e conformi al contesto sociale e lavorativo in cui versa a seguito dell'instaurazione di un rapporto di lavoro.

LABOUR NEWSLETTER | NOVEMBRE 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 30 NOVEMBRE 2018.
LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRÀ LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA E PREVIDENZIALE E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.
PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM