

Pirola
Pennuto
Zei

LABOUR

NEWSLETTER / GENNAIO 2023

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

NORMATIVA

- 1.1. 3
Convertito in Legge il decreto *Aiuti-quater* (D.L. 18.11.2022, n. 176).
- 1.2. 3
Lavoratori fragili – prorogato lo smart working fino al 30 giugno

PRASSI

- 2.1 4
Garante della privacy: chiarimenti in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104

GIURISPRUDENZA

- 3.1. 6
Corte di Giustizia UE, sentenza 12 gennaio 2023, in Causa n. C-356/21 - la discriminazione nel lavoro autonomo
- 3.2 6
Cassazione: le valutazioni in merito al licenziamento ritorsivo
- 3.3 7
Cassazione: licenziamento discriminatorio se le investigazioni riguardano solo il sindacalista

NORMATIVA

1.1

Convertito in Legge il decreto Aiuti-*quater* (D.L. 18.11.2022, n. 176)

La Legge 13 gennaio 2023, n. 6 di conversione del D.L. 18 novembre 2022, n. 176 (in G.U. n. 13 del 17 gennaio 2023) conferma l'innalzamento ad € 3.000 euro del limite di esenzione dei fringe benefit messi a disposizione dei dipendenti, unicamente per il 2022.

L'articolo 3, comma 10 del nuovo decreto modifica, infatti, l'articolo 12 del dl 115/2022 (c.d. decreto Aiuti-*bis*) che aveva già elevato sino ad € 600 annui il valore dei fringe benefit esenti, includendovi anche le somme erogate o rimborsate ai dipendenti per il pagamento delle utenze energetiche domestiche.

Il nuovo intervento normativo chiarisce, inoltre, che la deroga in vigore per quest'anno non modifica il trattamento fiscale e previdenziale applicabile qualora il limite di esenzione di € 3.000 sia superato, prevedendo che l'assoggettamento a tassazione contribuzione riguardi l'intero importo del benefit e non solo l'eccedenza rispetto alla soglia di esenzione.

1.2

Lavoratori fragili – prorogato lo smart working fino al 30 giugno

Il 9 febbraio scorso le commissioni Bilancio e Affari Costituzionali del Senato hanno approvato all'unanimità un emendamento al Decreto Milleproroghe che prevede la proroga fino al 30 giugno 2023 dello smart-working emergenziale per i lavoratori dipendenti del settore pubblico quanto privato considerati "fragili".



PRASSI

2.1

Garante della privacy: chiarimenti in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104

Come noto, in data 13 agosto 2022 è entrato in vigore il d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (Decreto Trasparenza), che ha introdotto nuovi obblighi di informazione ove il datore di lavoro utilizzi *“sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori”*.

In tale contesto, in risposta ai numerosi dubbi e perplessità sollevati da pubbliche amministrazioni e imprese, è intervenuto il Garante per la protezione dei dati personali con il provvedimento qui commentato.

Il provvedimento riguardante la protezione dei dati si apre con la raccomandazione del Garante della necessità di valutare il trattamento dei dati dei lavoratori secondo i principi di privacy by design e by default, conformemente all'articolo 25 del GDPR e in rispetto degli articoli 113 e 114 del D.Lgs. 196/2003.

In particolare, il Garante ritiene che l'impiego dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati possa dare luogo a “trattamenti” di dati personali, riferiti a “interessati”, identificati o identificabili nel contesto lavorativo (art. 4, par. 1, nn. 1) e 2), del GDPR) e che la necessità di coordinare gli aspetti applicativi con la normativa in materia di protezione dei dati personali emerga anche dal fatto che lo stesso Decreto Trasparenza prevede l'applicabilità di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di violazioni della disciplina a tutela dei dati personali.

In particolare, ad avviso del Garante, nella sua qualità di titolare del trattamento il datore di lavoro deve fornire all'interessato, oltre alle informazioni quanto già prescritte dal GDPR in relazione ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (ossia la logica di funzionamento e l'indicazione delle categorie di dati trattati), anche le seguenti:



- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
- il funzionamento dei sistemi;
- i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

GIURISPRUDENZA

3.1

Corte di Giustizia UE, sentenza 12 gennaio 2023, in Causa n. C-356/21 - la discriminazione nel lavoro autonomo

Con sentenza del 12 gennaio 2023 la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha affermato che il divieto di discriminazione sul lavoro (in questo caso basato sull'orientamento sessuale) di cui alla Direttiva 200/78/CE si estende anche al lavoro autonomo.

Secondo la sentenza della CGCE la discriminazione, infatti, può verificarsi nei rapporti di lavoro autonomo anche attraverso il rifiuto di sottoscrivere o rinnovare un contratto d'opera.

La decisione in commento trae origine da una causa promossa da un lavoratore polacco, montatore di materiali audiovisivi, il cui rapporto di collaborazione con un canale televisivo è stato interrotto bruscamente dopo che il lavoratore aveva pubblicato un video che promuoveva la tolleranza verso le coppie omosessuali.

La Corte ha affermato che la direttiva comunitaria garantisce esplicitamente la protezione contro le discriminazioni per tutte le attività professionali, indipendentemente dalla forma giuridica adottata, e considera la cessazione dell'attività di un lavoratore autonomo, dettata da fatti discriminatori, come equivalente a un licenziamento discriminatorio vietato.

Inoltre, la Corte ha sottolineato che qualsiasi legge nazionale, che non sanzioni un rifiuto dettato da ragioni discriminatorie di sottoscrivere o rinnovare un contratto di lavoro autonomo, è in contrasto con la Direttiva comunitaria e ciò legittima la richiesta di un risarcimento del danno da parte del lavoratore autonomo discriminato.

3.2

Cassazione: le valutazioni in merito al licenziamento ritorsivo

Con sentenza del 19 gennaio 2023, n. 1581 la Suprema Corte di Cassazione ha chiarito che l'indennità sostitutiva del preavviso non va computata nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

La vicenda riguarda un caso giudiziario in cui un dirigente bancario licenziato con effetto immediato rivendicava il pagamento delle differenze di TFR, contestando l'illegittima esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità per le ferie non godute dal calcolo di tale elemento retributivo.

La corte territoriale aveva ritenuto corretta la computabilità delle suddette indennità ai fini della liquidazione del T.F.R., considerandole emolumenti aventi causa, e non mera occasione, nel rapporto di lavoro, come tali rientranti nella previsione di cui all'art. 2120 c.c.

Avverso la pronuncia di merito il datore di lavoro proponeva ricorso per cassazione, ritenendo non corretto il computo delle indennità in questione nel TFR, in considerazione del fatto che il rapporto di lavoro era cessato immediatamente e il preavviso non era stato lavorato.

La Cassazione, accogliendo il ricorso, ha stabilito che l'indennità sostitutiva del preavviso non rientra nella base di computo del TFR in quanto "non dipendente dal rapporto di lavoro per la sua riferibilità ad un periodo non lavorato (nelle ipotesi di cessazione "in tronco"), in applicazione della nota e prevalente tesi della c.d. efficacia "obbligatoria" del preavviso in virtù della quale l'indennità sostitutiva ha natura risarcitoria e non retributiva.

3.3

Cassazione: licenziamento discriminatorio se le investigazioni riguardano solo il sindacalista

Con la pronuncia n. 2606 del 27 gennaio 2023, la Corte di Cassazione ha affermato che, se un'indagine disciplinare è stata condotta esclusivamente su un lavoratore membro della Rsu (rappresentanza sindacale unitaria) e non ha coinvolto altri colleghi con le stesse funzioni e che operavano con le sue stesse modalità, allora il licenziamento per giusta causa intimato nei confronti del solo rappresentante sindacale è da considerarsi discriminatorio e comporta il diritto del dipendente alla reintegrazione.

La decisione trae origine dal caso di un informatore scientifico del farmaco che era stato licenziato a seguito di un'indagine che aveva rilevato incongruenze e anomalie nell'orario di lavoro e nei rimborsi spese. Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento, sostenendo che la società aveva voluto colpirlo a causa della sua attività sindacale.



La Cassazione sottolinea, in particolare, che in un contesto aziendale conflittuale, la circostanza che le indagini siano state condotte solo su un membro della Rsu, e non anche su altri lavoratori responsabili di condotte analoghe, aumenta il sospetto che il licenziamento sia stato causato dalla non gradita attività sindacale del lavoratore.

La Suprema Corte ha concluso che, una volta assolto l'onere del lavoratore di allegare e dimostrare il fattore di rischio e il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe, in assenza di prove convincenti sulle ragioni che hanno portato a circoscrivere l'ambito dell'indagine al solo membro della RSU, è necessario che sia il datore di lavoro a dimostrare che il licenziamento non è fondato su ragioni discriminatorie.

Diversamente, come nel caso di specie, il licenziamento sarà da considerarsi nullo per violazione del divieto di discriminazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 GENNAIO 2023.
LA PRESENTE NEWSLETTER RAPPRESENTA UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO
NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO AD INVIARE UN'EMAIL A: UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM