AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

29 FEBRUARY 2024 • ARTICLE

WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"L'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati presuppone che il datore di lavoro comunichi al lavoratore le loro finalità e il funzionamento."

Differita l'efficacia del periodo di conservazione dei metadati delle e-mail e avvio di consultazione pubblica

L'efficacia del documento di indirizzo emesso dal Garante della privacy sui programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica in ambito lavorativo e sul trattamento dei metadati è stata temporaneamente differita. Il Garante ha deciso, nel frattempo, di avviare una consultazione pubblica sulla congruità del termine di conservazione dei metadati degli account dei servizi di posta elettronica dei lavoratori. Il provvedimento del Garante prevedeva, in proposito, che il periodo di conservazione dei metadati (giorno, ora, mittente, destinatario, oggetto, dimensione e-mail) fosse di 7 giorni, estensibili di altri due giorni (48 ore) per comprovate esigenze. A seguito delle osservazioni critiche pervenute dal mondo imprenditoriale e dagli operatori del settore, il Garante ha deciso di differire l'efficacia delle nuove previsioni, invitando i datori di lavoro (privati e pubblici) e tutti i soggetti interessati a far pervenire nel termine di 30 giorni osservazioni, commenti, proposte e informazioni.
Garante della Privacy, Comunicato 27/02/2024

Illegittimità costituzionale della norma sui licenziamenti nulli dei "nuovi assunti"

La Corte Costituzionale ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 2, comma 1, Decreto Legislativo 23/2015 (cd. Decreto sulle tutele crescenti) nella parte in cui limita la tutela reintegratoria "agli altri casi di nullità 'espressamente' previsti dalla legge". Con questo intervento, il giudice delle leggi rimuove la distinzione che separava la disciplina applicata ai licenziamenti nulli dei "nuovi assunti" (lavoratori assunti dal 7 marzo 2015) dalla disciplina della stessa materia prevista nell'art. 18, comma 1, Legge 300/1970 per i "vecchi assunti" (lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015). L'inciso 'espressamente' non è presente nella formulazione della norma statutaria, che si riferisce "ad altri casi di nullità previsti dalla legge", imponendo, quindi, di disporre la reintegrazione anche se la nullità del licenziamento non è stata testualmente richiamata nella norma violata. La portata della sentenza è rilevante, perché anche ai nuovi assunti si applicherà il rimedio della reintegrazione in fattispecie di nullità quali il licenziamento per superamento del comporto (art. 2110 c.c.), per motivo illecito (art. 1345 c.c.) e per ritorsività verso il whistleblower (art. 17, comma 4, D.Lgs. 24/2023). La sentenza della Corte Costituzionale ha effetto abrogativo immediato.
Corte Cost. 22/02/2024 n. 22

Ai dipendenti dell'impresa adibiti alla stessa attività si applica lo stesso CCNL

Per evitare una ingiustificata disparità di trattamento, i lavoratori che svolgono mansioni riconducibili alla medesima attività produttiva devono essere inquadrati dal datore sulla base dello stesso contratto collettivo. Il datore di lavoro ha la facoltà di applicare contratti collettivi diversi ai propri dipendenti solo nel caso in cui essi siano adibiti ad attività distinte con carattere autonomo. Il ricorso a più contratti collettivi nella stessa impresa contrasterebbe, inoltre, con i doveri di correttezza e buona fede alla base del rapporto di lavoro, perché il trattamento differenziato di lavoratori adibiti ad attività coincidenti non si riflette solo nella corresponsione di un trattamento retributivo diverso, ma coinvolge la regolamentazione di "tutti gli aspetti del rapporto". In applicazione di questi principi, si perviene alla conclusione che il CCNL coincidente con l'attività produttiva svolta dai lavoratori non costituisce solo un parametro per la determinazione della giusta retribuzione costituzionale, ma è il CCNL da applicare al rapporto di tutti dipendenti adibiti alla stessa mansione.

Corte d'appello di Firenze, 22/12/2023 n. 728

Un reato commesso prima dell'inizio del rapporto di lavoro può costituire giusta causa di licenziamento

La Corte di Cassazione ha ribadito che la condotta extralavorativa che integra un reato, sebbene realizzata prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro e a prescindere da apposite previsioni della contrattazione collettiva, può costituire giusta causa di licenziamento. In tal caso, il giudice dovrà direttamente valutare – sia in astratto sia in concreto – se la condotta extralavorativa, purché sia stata giudicata con sentenza di condanna irrevocabile intervenuta a rapporto ormai in atto, sia di per sé incompatibile con il permanere del vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato.

Cass., Sez. Lav., 20/02/2024 n. 4458

Trasformazione del rapporto da part time a full time per comportamento concludente

A fronte di un contratto di lavoro costituito a tempo parziale, la continuativa e prolungata adibizione al lavoro supplementare (oltre le ore del part time, ma nell'ambito dell'orario a tempo pieno) e al lavoro straordinario costituiscono una novazione del rapporto di lavoro, se l'orario effettivo risulta sostanzialmente coincidente con una prestazione a tempo pieno. La trasformazione del contratto da part time a full time non presuppone vincoli formali e procedimentali e l'effettiva condotta delle parti ha carattere prevalente rispetto alla fattispecie contrattuale formalmente costituita tra le parti. Se la prestazione è resa in modo stabile e continuativo sulla base di un orario che, attraverso il ricorso alle ore di lavoro supplementare e straordinario, ha una durata ordinaria coincidente con il tempo pieno, ne consegue la trasformazione in full time. È irrilevante una verifica sull'"animus novandi" (ovvero la volontà di novare il rapporto), perché a prevalere è l'esercizio effettivo di una prestazione che sul piano orario equivale allo svolgimento del tempo pieno.

Cass. 19/02/2024 n. 4350

Prospettazione di condizioni retributive vessatorie e delitto di estorsione

Integra il delitto di estorsione il comportamento del datore di lavoro che, in presenza di una aspettativa di assunzione, costringe l'aspirante lavoratore ad accettare condizioni di lavoro contrarie alla legge e ai contratti collettivi. Tuttavia, perché sussista la fattispecie delittuosa rispetto ad una prospettata assunzione è necessario che, sia pure solo in via di fatto, il rapporto di lavoro sia stato instaurato. In assenza di rapporto di lavoro, la prospettazione all'aspirante dipendente dell'alternativa tra accettazione di una retribuzione inferiore ai minimi e perdita dell'opportunità del posto di lavoro non costituisce una minaccia, perché l'aspirante non ha un diritto all'assunzione (bensì una mera aspettativa). Diverso è il caso in cui il rapporto di lavoro ha avuto inizio sul piano materiale, perché in questo scenario il lavoratore ha maturato il diritto al posto di lavoro e la minaccia di non essere regolarizzato integra gli estremi del delitto di estorsione. A maggior ragione costituisce estorsione il comportamento del datore di lavoro che, allo scopo di costringere i propri dipendenti ad accettare una retribuzione inadeguata e peggiorativa, prospetti loro l'interruzione del rapporto se non accetteranno le nuove condizioni.

Cass., sez. penale, 16/02/2024 n. 7218

Calcolo dell'indennità di malattia dei lavoratori marittimi

L'Inps ha fornito ulteriori chiarimenti rispetto al calcolo dell'indennità di malattia dei lavoratori marittimi a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge 213/2023 (art. 1, comma 156). L'indennità deve essere determinata sulla base della retribuzione media globale giornaliera percepita dai marittimi nel mese precedente quello in cui è insorta la malattia. Per gli eventi di malattia insorti entro il 31 dicembre 2023 le componenti della retribuzione da prendere a parametro per determinare il valore dell'indennità di malattia sono previste dal Regio decreto legge 1918/1937, nella formulazione precedente alla riforma, e dalla contrattazione collettiva. Rispetto a questa fonte, alle componenti del contratto collettivo nazionale si aggiungono quelle di cui ai contratti collettivi aziendali e ai contratti individuali, in quanto anch'esse da considerare quale elemento strutturale del salario del marittimo.

INPS, Messaggio 20/02/2024 n. 742

Accesso a NASpI e DIS-COLL e limiti di età per l'iscrizione al Centro per l'impiego

A seguito di parere reso dal Ministero del Lavoro, l'Inps ha precisato che non è previsto alcun limite massimo di età per l'iscrizione al collocamento ordinario presso il Centro per l'impiego (CPI), anche ai fini dell'accesso alle prestazioni di disoccupazione NASpI e DIS-COLL (invece, previsto per l'iscrizione agli elenchi del collocamento mirato), mentre il limite minimo per l'iscrizione al collocamento ordinario presso il CPI è fissato al compimento dei 16 anni di età. Pertanto, i soggetti di età inferiore ai 16 anni compiuti non possono accedere alla NASpI e alla DIS-COLL.

INPS, Messaggio 20/02/2024 n. 750

Espletamento pieno delle mansioni superiori

L'accertamento dello svolgimento di mansioni superiori deve avvenire mediante un procedimento logico-giuridico suddivido in tre fasi successive: a) accertamento in fatto delle attività lavorative concretamente svolte dal dipendente; b) individuazione delle qualifiche e dei gradi previsti dal contratto collettivo di categoria; c) raffronto tra il risultato delle due indagini e individuazione della categoria in cui deve essere inquadrato il lavoratore in base alle mansioni svolte. Inoltre, per il riconoscimento dell'inquadramento superiore, non solo il lavoratore deve aver svolto in concreto le mansioni ricomprese nel livello più elevato, ma tale espletamento deve essere stato "pieno", ovverosia l'assegnazione delle più elevate mansioni deve aver comportato l'assunzione da parte del lavoratore di un grado di responsabilità diretta e di un'autonomia compatibile con la qualifica superiore rivendicata.

Trib. Bari, 23/11/2023 n. 3285

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.

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.