



MMBA

STUDIO LEGALE

MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER n. 3 - 2024

SOMMARIO

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- **Riconoscimento facciale e violazione privacy dei lavoratori**

GIURISPRUDENZA

- **C. Cost. 13.3.2024 n. 44 - Sul contratto a tutele crescenti**
- **Cass.5.4.2024 n. 9126 - lavoro straordinario e retribuzione di risultato**
- **Cass. 21.3.2024 n. 7642 - sull'obbligo di indicazione dei motivi della mancata rotazione dei lavoratori in Cig**
- **Cass. 18.3.2024 n. 7203 - sulla applicazione del contratto per vecchi e nuovi assunti**
- **Cass. 4.4.2024 n. 8899 - sul licenziamento di un lavoratore condannato per narcotraffico**
- **Cass. 2.4.2024, n. 8626 - sulla pause lavorative**
- **T. Napoli 21.3.2024 - sulla indennità per ferie non godute di una società in house**
- **T. Tivoli 27.3.2024 - sul licenziamento per inottemperanza all'ordine di trasferimento**



CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

Riconoscimento facciale e violazione privacy dei lavoratori

L'autorità garante per la privacy è intervenuta, a seguito dei reclami di alcuni lavoratori, affermando l'illegittimità dell'impiego del sistema di riconoscimento facciale per controllare le presenze sul posto di lavoro, perché in violazione della privacy alla luce delle norme e delle garanzie previste sia nell'ordinamento nazionale che in quello europeo.

<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9997208>



Scarica l'allegato:

C. Cost. 13.3.2024 n. 44 - Sul contratto a tutele crescenti

GIURISPRUDENZA

C. Cost. 13.3.2024 n. 44 - Sul contratto a tutele crescenti

Pubblichiamo la sentenza della Corte costituzionale n. 44 del 2024, sul contratto di lavoro a tutele crescenti. La disciplina sul licenziamento illegittimo contenuta nel D. Lgs. n. 23/2015 Act si applica alle assunzioni successive al 7 marzo 2015. L'art. 1, c. 3 prevede che essa trovi applicazione anche ai dipendenti assunti prima della data indicata, anche ove l'impresa datrice di lavoro raggiunga il requisito dimensionale per l'applicazione delle tutele rafforzate (in particolare quella reintegratoria) solo dopo tale data. La questione sottoposta all'attenzione del giudice che ha poi sollevato la questione di legittimità costituzionale riguardava un lavoratore, assunto nel 2011 e licenziato per giustificato motivo oggettivo nel 2022, che aveva chiesto che a suo caso trovasse applicazione la disciplina contenuta nell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, con connesse reintegrazione nel posto di lavoro, in luogo della meno favorevole disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 23/2015. L'impresa datrice di lavoro invece, che aveva raggiunto i requisiti dimensionali solo dopo la data del 7 marzo 2015, invocava invece l'applicazione del D.lgs. n. 23 /2015.

Il Tribunale di Lecce aveva sollevato la questione di legittimità costituzionale per eccesso di delega. La Corte costituzionale ha rigettato la questione di legittimità costituzionale, valorizzando l'obiettivo perseguito dal legislatore delegante di rafforzare le possibilità di ingresso soprattutto dei giovani nel mondo del lavoro con contratti di lavoro a tempo indeterminato al posto di forme flessibili che incentivano il precariato. La Corte ritiene che il legislatore delegato abbia esercitato un potere di completamento della

normativa delegata prevedendo, accanto alla regola della applicazione del regime del licenziamento previsto dalla L. n. 92/2012 a tutti gli assunti fino al 7 marzo 2015, l’eccezione della estensione del campo di applicazione della nuova disciplina per un caso particolare, quello cioè del raggiungimento dei requisiti dimensionali anche dopo il marzo 2015. Osserva la Corte che per i lavoratori impiegati in piccole aziende, “non esisteva un regime di tutela reintegratoria ex art.18 da conservare. Pertanto, una volta integrato tale requisito occupazionale dopo la data” del 7 marzo 2015 “il legislatore delegato poteva completare la disciplina regolando anche questa fattispecie, che non rientrava strettamente nella ipotesi di “nuovi” lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015 e con contratti di lavoro subordinato a tutele crescenti.

Scarica l’allegato:
Cass.5.4.2024 n. 9126

Cass.5.4.2024 n. 9126 – lavoro straordinario e retribuzione di risultato.

Con la pronuncia in commento la Corte di Cassazione ha escluso in generale il diritto del dirigente medico, incaricato della direzione di struttura complessa (ma lo stesso vale anche per il personale dirigente non apicale), ad essere compensato per lavoro straordinario, sulla scorta dell’art. 65 del c.c.n.l. 5 dicembre 1996, laddove dispone la corresponsione di una retribuzione di risultato compensativa anche dell’eventuale superamento dell’orario lavorativo per il raggiungimento dell’obiettivo assegnato.

Ciò in quanto non è possibile distinguere tra il superamento dell’orario di lavoro preordinato al raggiungimento dei risultati assegnati e quello imposto da esigenze del servizio ordinario, poiché la complessiva prestazione del dirigente deve essere svolta al fine di conseguire gli obiettivi propri ed immancabili dell’incarico affidatogli.

Scarica l’allegato:
Cass. 21.3.2024 n. 7642

Cass. 21.3.2024 n. 7642 – sull’obbligo di indicazione dei motivi della mancata rotazione dei lavoratori in Cig

Il caso posto all’esame della Corte di cassazione ha riguardato una società con più unità produttive che in

ragione della cessazione dell'attività aveva avviato la procedura ex art. 1 L. n. 223/1991, di talché aveva trasmesso alle OO.SS. una comunicazione nella quale, tra l'altro, rappresentava la sospensione in CIGS a zero ore di tutto il personale in servizio presso la sede interessata.

In ragione dell'impugnativa giudiziale promossa da alcuni dei predetti dipendenti, motivata sulla carenza di indicazione delle ragioni della mancata rotazione con i dipendenti delle altre unità produttive e dei criteri di scelta adottati in alternativa. la Suprema Corte ha confermato la decisione assunta dalla Corte di appello secondo cui sia nell'ipotesi di cessazione di una unità produttiva nonché, egualmente, di trasferimento dell'attività da un sito produttivo ad un altro, l'impresa- considerato che nel caso di specie non vi era infungibilità delle mansioni espletate dai lavoratori-, avrebbe dovuto approntare una comunicazione informativa alle OO.SS. completa ed esaustiva con riguardo ai criteri di scelta dei lavoratori da sospendere ed alle ragioni sottese alla non applicabilità del criterio della rotazione,

Invero, la Suprema Corte, ripercorrendo i principi più volte espressi in materia (Cass., Sez. Un., n. 302/2000, ha affermato la violazione delle regole del procedimento da parte dell'impresa, laddove la comunicazione inviata non può ritenersi valida ai fini della esclusione del criterio della rotazione in quanto difetta dei necessari criteri di specificazione: a) dell'autonomia dell'unità produttiva sotto il profilo organizzativo ed economico; b) della effettiva cessazione delle attività ivi svolte; c) della impossibilità di utilizzo delle professionalità dei lavoratori interessati presso altri siti produttivi.

Diversamente, nella specie i lavoratori sospesi in CIG erano stati sostituiti dai lavoratori delle altre unità produttive, a comprova della fungibilità delle mansioni svolte dai primi con quelle degli ultimi.

Pertanto – prosegue la Cassazione – detta violazione incide direttamente sulla legittimità del provvedimento amministrativo di concessione dell'intervento straordinario di integrazione salariale che “non può essere assentito ove non sia stato indicato e comunicato né il criterio della rotazione né altro criterio che individui, in alternativa a quest'ultimo, i lavoratori da sospendere”.

Cass. 18.3.2024 n. 7203 – sulla applicazione del contratto per vecchi e nuovi assunti

La Corte di Cassazione con l'ordinanza del 18.03.2024, n. 7203 ha affrontato, ripercorrendo i principi più volte espressi, la questione relativa alla scelta del contratto collettivo da applicare da parte dell'azienda in ossequio al criterio previsto dall'art. 2070 c.c. secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale si determina in base all'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore. Il caso posto all'esame della Corte di cassazione ha riguardato una società di servizi in house che, seppur da sempre aveva applicato ai propri dipendenti il CCNL terziario, con riferimento ai nuovi assunti decide di applicare il diverso CCNL multiservizi, ritenuto più inerente alla propria attività.

In seguito al giudizio promosso da alcuni dei lavoratori neoassunti al fine di richiedere l'accertamento del diritto all'inquadramento nel terzo livello del diverso CCNL Terziario Distribuzione e Servizi la Corte d'Appello di Napoli, si è uniformata al decisum di rigetto della sentenza del Tribunale, bensì, con diversa motivazione, ha ritenuto che dallo statuto societario emergeva inconfutabilmente che l'oggetto sociale della società era la prestazione di servizi vari in favore del comune e che lo svolgimento delle operazioni "accessorie" era meramente strumentale.

Inoltre la Corte d'Appello di Roma ha osservato che anche i servizi oggetto delle commesse erano espressamente contemplati nella categoria merceologica di applicazione del CCNL Multiservizi, precisando che anche qualora l'impresa attività diverse con carattere autonomo si applicano le norme contrattuali corrispondenti alle singole attività.

La Corte di Cassazione investita della questione dai lavoratori ricorrenti, con l'ordinanza in esame ha previamente precisato che le attività svolte dalla società in house del comune sono indistinte, stigmatizzando altresì il non corretto iter logico motivazionale della corte territoriale in dispregio della sola ed unica domanda svolta dai lavoratori relativa all'accertamento dello svolgimento da parte della società in house di una unica attività e del reiterato comportamento de facto di applicazione del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi che di per sé legittimava

l'applicazione dello stesso anche ai lavoratori neoassunti, ed altresì ha

La Corte di Cassazione, quindi, ritenuto che nel nostro ordinamento non è più applicabile l'art. 2070 c.c., e richiamato il suo risalente e consolidato orientamento in tema di individuazione della sfera soggettiva del contratto collettivo (Cass. sez. un., 26 marzo 1997, n. 2665) e di individuazione della contrattazione collettiva legata ad una indagine della volontà delle parti, (Cass, Sez Un., n.26665/1997, Cass. sent. n. 26742/2014, Cass. sent. n. 9964/2003, Cass. sent. n. 11372/2008), ha annullato la sentenza della Corte territoriale ritenendo che la costante applicazione di fatto di un determinato contratto a tutti i dipendenti assume nel tempo valore negoziale, imponendosi pertanto anche nei riguardi dei lavoratori neo assunti: “La reiterata e costante applicazione di fatto del CCNL all'interno di una medesima impresa (nei confronti di centinaia di lavoratori assunti reiteratamente con contratti regolati dallo stesso CCNL) configura un comportamento concludente con valore negoziale, con insorgenza a carico del datore di lavoro di rispettare il medesimo CCNL nei confronti dei nuovi assunti i quali ne abbiano chiesto l'applicazione”.

Scarica l'allegato:
Cass. 4.4.2024 n. 8899

Cass. 4.4.2024 n. 8899 – sul licenziamento di un lavoratore condannato per narcotraffico

La Corte di Cassazione con l'ordinanza del 4.4.2024, n. 8899 ha, in continuità con l'orientamento in tema di rilevanza disciplinare dei fatti considerati come “fatto giuridico e non come fatto materiale”, affrontato il tema della rilevanza disciplinare di condanna penale intervenuta anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro, posta dal datore di lavoro a fondamento di licenziamento disciplinare per giusta causa.

Il caso sottoposto all'esame della Corte trova origine dal licenziamento disposto nei confronti di un lavoratore per il quale dal casellario giudiziale risultava la condanna “per reati previsti e puniti dall'art. 74 del d.P.R. n. 309 del 1990 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti) per i quali era stato condannato alla reclusione per cinque anni ed interdetto in via perpetua dai pubblici uffici (fatti del 2002 - 2003 e condanna definitiva del 2008).” Fatti e condanna intervenuti molti anni prima

dell'assunzione. Sulla scorta di questi fatti il datore di lavoro aveva disposto il licenziamento per giusta causa.

Il licenziamento impugnato dal lavoratore veniva dichiarata illegittimo dal Tribunale territoriale con reintegra nel posto di lavoro. La Corte d'Appello territoriale confermava la sentenza di primo grado ritenendo che i fatti contestati non avessero la caratteristica di "fatto giuridico" rilevante disciplinarmente e tale da costituire giusta causa di licenziamento.

La Corte di Cassazione esaminata la questione sottoposto a scrutinio, ha respinto il ricorso del datore di lavoro, confermando la sentenza della Corte territoriale.

La Corte di Cassazione ribadendo l'orientamento in materia ha rimarcato che "intanto può aversi una responsabilità disciplinare in quanto si tratti d'una condotta posta in essere mentre il rapporto di lavoro è in corso (quantunque non necessariamente in connessione con le mansioni espletate). Diversamente, non si configura neppure un obbligo di diligenza e/o di fedeltà ex artt. 2104 e 2105 c.c. e, quindi, una sua ipotetica violazione, l'unica che possa dare luogo ex art. 2106 c.c. a responsabilità disciplinare. Anche laddove i contratti collettivi inseriscano nel novero degli illeciti disciplinari, puramente e semplicemente, l'aver il lavoratore riportato condanna penale per determinati fatti - reato non connessi con lo svolgimento del rapporto di lavoro, nondimeno tali previsioni possono definirsi stricto sensu come disciplinari soltanto ove la condotta criminosa e la condanna abbiano avuto luogo durante il rapporto medesimo." (cfr. Cass. Ord. 8899/2024).

La Corte di Cassazione ha, altresì, precisato, richiamando altra pronuncia (Cass. n. 24259 del 2016), che fatti estranei al rapporto di lavoro, commessi prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, possono in ipotesi avere la rilevanza disciplinare del "fatto giuridico" valutati in base al seguente principio di diritto: Condotte costituenti reato possono - anche a prescindere da apposita previsione contrattuale in tal senso - integrare giusta causa di licenziamento sebbene realizzate prima dell'instaurarsi del rapporto di lavoro, purché siano state giudicate con sentenza di condanna irrevocabile intervenuta a rapporto ormai in atto e si rivelino - attraverso una verifica giurisdizionale da effettuarsi sia in astratto sia in concreto - incompatibili con il permanere di quel vincolo fiduciario che lo caratterizza" (cfr. Cass. Ord. 8899/2024).

Scarica l'allegato:
Cass. 2.4.2024, n. 8626

Nel caso specifico la Corte di Cassazione ha ritenuto insindacabile la valutazione dei giudici di merito che, sulla base dei principi richiamati, “non hanno ritenuto condotte così risalenti incompatibili con il permanere del vincolo fiduciario connotante il rapporto di lavoro dedotto in giudizio” (cfr. Cass. Ord. 8899/2024).

Cass. 2.4.2024, n. 8626 sulla pause lavorative

La Corte di Cassazione con l'ordinanza del 2.4.2024, n. 8626 ha affrontato il tema delle pause dal lavoro di dieci minuti, previste dall'art. 8 del D. Lgs. 8.4.2003, n. 66, in caso di prestazione lavorativa, senza interruzioni, eccedente le sei ore. La pausa, con le modalità stabilite dai contratti collettivi, può essere fruita sul posto di lavoro ed in mancanza debbono essere concessi riposi compensativi. Nel caso specifico il CCNL applicabile (CCNL Vigilanza Privata) all'art. 74 stabilisce che nell'ipotesi in cui non sia possibile il godimento della pausa lavorativa di dieci minuti debbono essere concessi riposi compensativi da fruire entro trenta giorni.

Il caso concreto scrutinato dalla Corte di Cassazione trova origine dalla rivendicazione, avanzata da guardie giurate, sul presupposto della mancata fruizione delle pause e dei riposi compensativi, del pagamento della indennità retributiva sostitutiva.

Il Tribunale territoriale aveva respinto la domanda.

La Corte d'Appello territoriale aveva confermato la sentenza di primo grado di rigetto della domanda.

La Corte d'Appello territoriale, affermata la natura compensativa e non retributiva del relativo emolumento, ha confermato il rigetto della domanda ritenendo non provata da parte dei lavoratori interessati la mancata fruizione del riposo compensativo contrattualmente previsto.

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza 8626/2024 ha, preliminarmente, ribadito “il diritto del lavoratore, che presti un'attività con orario giornaliero superiore alle sei ore consecutive, ad una pausa retribuita della durata di dieci minuti da fruire sul posto di lavoro o, in mancanza, di un riposo compensativo di pari durata nei trenta giorni successivi” (cfr. Cass. Ord. 8626/2024).

La Corte di Cassazione, riaffermato il diritto alle pause lavorative, ha precisato che il lavoratore ha solo l'onere di allegare e provare di non avere fruito dette pause – allegazione e prova fornite nel caso esaminato – , mentre compete al datore di lavoro allegare e provare di avere disposto e fatto fruire i riposi compensativi entro trenta giorni. Ripartito in questo modo l'onere della prova, secondo “le regole di scomposizione delle fattispecie basate sulla differenza tra fatti costitutivi ed eccezioni (Cass. 17 giugno 2013, n. 15107; Cass. 29 maggio 2018, n. 13395; Cass. 3 dicembre 2018, n. 31158; Cass. 29 dicembre 2023, n. 36349).” (cfr. Cass. Ord. 8626/2024), ha cassato la sentenza che aveva attribuito al lavoratore l'onere di allegare e provare di non avere goduto dei riposi compensativi; prova che invece doveva fornire il datore di lavoro.

Ha quindi, pronunciato per il giudizio di rinvio il seguente principio di diritto:

"Nel caso di mancato godimento da parte del lavoratore delle pause retributive della durata di dieci minuti previste dall'art. 74 del CCNL per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata - l'onere del lavoratore di allegazione e prova del fatto costitutivo del proprio diritto riguarda la prestazione di un'attività giornaliera superiore a sei ore consecutive, senza aver goduto della pausa retribuita; le modalità alternative, così come il godimento di riposi compensativi, devono invece essere provati dal datore di lavoro". (cfr. Cass. Ord. 8626/2024).

La sentenza della Corte territoriale è stata quindi cassata con conseguente remissione per un nuovo giudizio uniformato a detti principi.

Scarica l'allegato:
T. Napoli 21.3.2024

T. Napoli 21.3.2024 - sulla indennità per ferie non godute di una società in house

Pubblichiamo una sentenza del tribunale di Napoli che si segnala non tanto per l'oggetto della causa, che riguarda il pagamento di somme per ferie non godute.

La sentenza riconosce il diritto del lavoratore alla corresponsione della indennità per ferie non godute, secondo un pacifico indirizzo giurisprudenziale. Ma il dato rilevante della sentenza è la riaffermazione

dell'assoggettamento di una società in house, ad onta del fatto di essere posseduta, in tutto o in parte, da un soggetto pubblico, alla disciplina ordinaria del rapporto di lavoro privato, prevista, per il caso di specie, secondo quanto prescrive, del resto, il D.Lgs. n. 175/2016 secondo il quale le società pubbliche e partecipate sono soggette alla disciplina prevista per le società di diritto privato e, per quanto riguarda i rapporti di lavoro, alla ordinaria disciplina che governa i rapporti di lavoro di diritto private, salvo le eccezioni, tassativamente previste dalla legge stessa, ad esempio per quanto riguarda la disciplina delle assunzioni.

Scarica l'allegato:
T. Tivoli 27.3.2024

T. Tivoli 27.3.2024 - sul licenziamento per inottemperanza all'ordine di trasferimento

Il licenziamento del lavoratore che si è rifiutato di rendere la prestazione presso la sede dove è stato illegittimamente trasferito deve essere annullato, se il trasferimento non è sorretto da comprovate ragioni aziendali (art. 2103 c.c.) e risulta che il datore di lavoro non abbia agito in buona fede. In tal caso il rifiuto del lavoratore di adempiere al provvedimento di trasferimento non costituisce inadempimento e pertanto il licenziamento è illegittimo per insussistenza del fatto materiale (nel caso di specie, l'assenza ingiustificata).

L'annullamento del licenziamento comporta dunque, anche per i nuovi assunti nel regime delle tutele crescenti, il rimedio della reintegrazione e il versamento di un'indennità risarcitoria in misura pari all'intervallo non lavorato, fino a un massimo di 12 mensilità, considerato che il D.lgs. 23/2015, prevede appunto l'applicazione della tutela reale nei casi in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale oggetto di contestazione (art. 3, comma 2, D. Lgs. 23/2015).

STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

Via Luigi Giuseppe Faravelli, n. 22 - Roma 00195

Telefono: +39 06 377101

Fax: +39 06 37512033 - Fax +39 06 37710351

web www.mmba.it

linkedIn MMBA – Maresca, Morrico, Boccia & Associati

Email: segreteria@mmba.it
