

SLI LaborLab

La tua guida mensile al mondo del lavoro

a cura di Avv. Marco Zaia



Gennaio 2024 – n. 1

Benvenuti alla prima edizione di SLI LaborLab, la tua guida mensile al mondo del lavoro! Con questa newsletter, proponiamo di offrirti un punto di riferimento affidabile e sempre aggiornato sulle evoluzioni normative e giuridiche nel settore del diritto del lavoro in Italia. Ogni mese, esploreremo insieme le principali novità legislative, le sentenze più rilevanti e le tendenze emergenti, fornendo approfondimenti concreti e strumenti pratici per orientarti al meglio nel panorama legale del lavoro.

Che tu sia un esperto del settore, un professionista delle risorse umane, un avvocato o semplicemente un lavoratore curioso, SLI LaborLab sarà il tuo alleato per restare sempre aggiornato e affrontare con consapevolezza le sfide del mondo del lavoro.

Novità del 2024 nel mondo del lavoro

Il 2024 si è chiuso con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale il 28 dicembre 2024, del Collegato Lavoro 2024.

Il testo di legge introduce diverse innovazioni significative nel mercato del lavoro. In questa edizione, approfondiamo le principali disposizioni relative all'apprendistato, al contratto misto, al periodo di prova e alla gestione delle assenze ingiustificate prolungate.

1. Apprendistato duale: maggiore flessibilità e opportunità

La riforma potenzia il sistema dell'apprendistato, rendendo più facile il passaggio dalla formazione al lavoro, con particolare attenzione ai percorsi professionali avanzati.

Novità principali:

- Trasformazione del contratto di apprendistato dopo il conseguimento di un titolo di studio, con possibilità di passare all'apprendistato professionalizzante o all'apprendistato di alta formazione.
- Durata massima complessiva del contratto definita dalla contrattazione collettiva.

Questa misura offre opportunità più ampie e versatili per la crescita professionale.

2. Contratto misto: incentivi per una maggiore flessibilità

Il contratto misto, che consente di combinare lavoro subordinato e autonomo, è ora regolato per semplificare l'accesso al regime fiscale forfetario.

Condizioni:

- Contratto subordinato part-time (40%-50%) e a tempo indeterminato.
- Attività autonoma da svolgere in un domicilio professionale distinto e certificato.

Il modello promuove la flessibilità, incentivando ruoli ibridi e competenze trasversali.

3. Periodo di prova: regole più chiare e proporzionate

La durata del periodo di prova è ora definita in modo più chiaro, con limiti proporzionali alla durata del contratto.

Nuove regole:

- 1 giorno di prova ogni 15 giorni di contratto.
- Limiti di durata: minimo 2 giorni e massimo 15 giorni per contratti fino a 6 mesi; massimo 30 giorni per contratti superiori a 6 mesi.

Questa normativa garantisce una maggiore equità tra le parti e la tutela dei diritti dei lavoratori.

4. Licenziamento per assenza ingiustificata: procedura semplificata

Le nuove disposizioni semplificano la gestione dei casi di assenza ingiustificata prolungata.

Novità principali:

- Assenza ingiustificata per oltre 15 giorni comporta la risoluzione automatica del rapporto di lavoro.
- Il datore di lavoro è obbligato a notificare l'assenza all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Questa misura rende più chiara e diretta la gestione dei casi di abbandono del posto di lavoro.

Perché queste novità sono rilevanti?

Le modifiche introdotte mirano a favorire una maggiore integrazione tra formazione e lavoro, aumentando le opportunità di crescita professionale per i giovani. Inoltre, le nuove disposizioni su periodo di prova e licenziamento offrono una maggiore trasparenza e certezza nei rapporti di lavoro, migliorando la protezione di entrambe le parti coinvolte.

Alcune delle sentenze di Cassazione più rilevanti del 2024

Ogni mese affronteremo alcune delle sentenze più significative tra quelle depositate dalla Corte di Cassazione in tema di lavoro.

Abbiamo scelto, per questa prima newsletter, alcune tra le sentenze pubblicate nel 2024, relativamente alla tematica del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, al licenziamento per scarso rendimento e al tema dei controlli a distanza dei lavoratori.

a) LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Nel 2024, la Corte di Cassazione ha fornito importanti chiarimenti in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ribadendo i limiti del sindacato giudiziale sulle scelte imprenditoriali, l'obbligo di repêchage, la necessità di effettive ragioni organizzative e l'onere della prova a carico del datore di lavoro. Questi principi contribuiscono a delineare un quadro giurisprudenziale che tutela i diritti dei lavoratori, garantendo al contempo la libertà di iniziativa economica del datore di lavoro.

Limiti del sindacato di legittimità sulle scelte imprenditoriali

La Cassazione ha ribadito che il giudice non può sindacare il merito delle scelte imprenditoriali, ma deve limitarsi a verificare l'effettività e la non pretestuosità delle ragioni addotte dal datore di lavoro. In particolare, nella sentenza n. 4502 del 20 febbraio 2024, la Corte ha affermato che:

"L'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. compiuta dal giudice di merito è sindacabile in cassazione a condizione, però, che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standards, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale" [Cass. Civ., Sez. L, N. 4502 del 20-02-2024].

Obbligo di repêchage

La Cassazione ha stabilito che l'obbligo di repêchage è limitato alle mansioni inferiori compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore al momento del licenziamento. Nella sentenza n. 17036 del 20 giugno 2024, la Corte ha affermato:

"In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'obbligo datoriale di repêchage, anche ai sensi del novellato art. 2103, secondo comma c.c., è limitato alle mansioni inferiori compatibili con il bagaglio professionale di cui il lavoratore sia dotato al momento del licenziamento, che non necessitino di una specifica formazione che il predetto non abbia" [Cass. Civ., Sez. L, N. 17036 del 20-06-2024].

Sopravvenienza delle esigenze imprenditoriali

La Corte ha sottolineato che il giustificato motivo oggettivo deve essere fondato su esigenze imprenditoriali sopravvenute rispetto all'assunzione del lavoratore. Nella sentenza n. 12899 del 10 maggio 2024, si afferma:

"Il giustificato motivo oggettivo del licenziamento è configurabile soltanto in presenza di un mutamento delle esigenze imprenditoriali esistenti all'atto della assunzione del lavoratore per

un criterio di valutazione logico giacché soltanto l'attualità dei fatti costituenti il giustificato motivo e la loro sopravvenienza alla assunzione rende ragionevole la esistenza del necessario rapporto causale tra quei fatti ed il recesso" [Cass. Civ., Sez. L, N. 12899 del 10-05-2024].

Onere della prova e criteri di scelta nei licenziamenti collettivi

La Cassazione ha ribadito che grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare la puntuale applicazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi. Nella sentenza n. 10172 del 16 aprile 2024, la Corte ha affermato:

"Grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare la puntuale applicazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5 della legge n. 223/91; fatti costitutivi della pretesa del lavoratore sono l'esistenza del rapporto di lavoro e il licenziamento, e l'osservanza dei criteri di scelta si configura quale fatto impeditivo che deve essere allegato e provato dal datore di lavoro" [Cass. Civ., Sez. L, N. 10172 del 16-04-2024].

Effettività delle ragioni organizzative

La Corte ha confermato che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere giustificato da effettive ragioni organizzative, non arbitrarie o pretestuose. Nella sentenza n. 6540 del 12 marzo 2024, si legge:

"Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo non si sottrae ai limiti generali posti all'esercizio dei poteri datoriali, per cui esso non può essere il frutto di scelte imprenditoriali arbitrarie, pretestuose o persecutorie" [Cass. Civ., Sez. L, N. 6540 del 12-03-2024].

b) LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO

Nel 2024, la Corte di Cassazione ha confermato l'orientamento secondo cui il licenziamento per scarso rendimento richiede la prova di un notevole inadempimento imputabile al lavoratore. Ha ribadito l'importanza della proporzionalità della sanzione e della corretta sussunzione della condotta nelle previsioni della contrattazione collettiva.

In particolare, se la condotta del lavoratore è punibile con una sanzione conservativa secondo il contratto collettivo, il licenziamento è illegittimo e si applica la tutela reintegratoria [Cass. Civ., Sez. L, N. 12022 del 03-05-2024] e [Cass. Civ., Sez. L, N. 22331 del 07-08-2024].

La sentenza n. 12022 del 3 maggio 2024 [Cass. Civ., Sez. L, N. 12022 del 03-05-2024] e la n. 22331 del 7 agosto 2024 [Cass. Civ., Sez. L, N. 22331 del 07-08-2024], sono le due pronunce più significative sul tema.

Con la prima 2024 [Cass. Civ., Sez. L, N. 12022 del 03-05-2024] la Corte ha ribadito che il licenziamento per scarso rendimento costituisce un'ipotesi di recesso del datore di lavoro per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore. Tale licenziamento rientra nella categoria del giustificato motivo soggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966.

La Corte ha sottolineato che il datore di lavoro non può limitarsi a provare il mancato raggiungimento del risultato atteso, ma deve dimostrare che tale mancato risultato è imputabile a un colpevole e negligente inadempimento del lavoratore. Inoltre, la Corte ha affrontato il tema della proporzionalità della sanzione, affermando che il giudizio di proporzionalità è devoluto al giudice di merito e che la valutazione in ordine alla proporzionalità è sindacabile in sede di legittimità solo in caso di motivazione mancante o viziata. La sentenza ha anche evidenziato l'importanza della sussunzione della condotta del lavoratore nelle previsioni della contrattazione collettiva, affermando che, se la condotta rientra tra quelle punibili con una sanzione conservativa, il licenziamento è privo di giustificazione e si applica la tutela reintegratoria.

Con la seconda Sentenza **[Cass. Civ., Sez. L, N. 22331 del 07-08-2024]**, la Corte ha ulteriormente approfondito il tema della sussunzione della condotta del lavoratore nelle previsioni della contrattazione collettiva. Ha affermato che il giudice deve verificare se la condotta contestata rientra tra quelle punibili con una sanzione conservativa, anche quando la previsione è espressa attraverso clausole generali o elastiche. La Corte ha stabilito che tale operazione di interpretazione e sussunzione non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, ma resta nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo.

c) CONTROLLI A DISTANZA DEI LAVORATORI

Nel 2024, la Corte di Cassazione ha confermato e ulteriormente sviluppato la giurisprudenza in materia di controlli a distanza e controlli difensivi, sottolineando l'importanza di rispettare le disposizioni dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori e della normativa sulla **privacy**. **I controlli difensivi sono ammessi, anche senza le garanzie procedurali previste dall'art. 4, quando sono diretti ad accertare specifici illeciti del lavoratore, basati su un fondato sospetto e nel rispetto dei diritti del lavoratore.**

Tuttavia, tali controlli non possono riguardare l'adempimento della prestazione lavorativa e devono essere effettuati nel rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Nell'anno appena trascorso, la Corte di Cassazione si è espressa in diverse sentenze riguardo ai controlli a distanza dei lavoratori e ai controlli difensivi, fornendo importanti chiarimenti e aggiornamenti giurisprudenziali.

Controlli a distanza e art. 4 dello Statuto dei Lavoratori

La Corte ha ribadito che l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015, disciplina l'uso di impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Tali strumenti possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

Nella sentenza n. 23985 del 6 settembre 2024, la Cassazione ha affermato che:

"La fattispecie concreta si colloca, ratione temporis, nell'ambito di applicazione del comma 1 dell'art. 4 St. lav. modificato dall'art. 23 del d. lgs. n. 151 del 2015 e successive integrazioni, trattandosi di impianto visivo, dal quale 'derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori', installato 'previo accordo collettivo' sottoscritto con le organizzazioni sindacali, dichiaratamente 'per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale" [Cass. Civ., Sez. L, N. 23985 del 06-09-2024].

La Corte ha sottolineato che, in tali casi, le informazioni raccolte sono utilizzabili "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" (art. 4, u.c., St. lav.), compreso l'esercizio dell'azione disciplinare, purché siano rispettate le condizioni previste dalla legge, come l'adeguata informazione al lavoratore e il rispetto della normativa sulla privacy.

Controlli difensivi

Per quanto riguarda i controlli difensivi, la Cassazione ha confermato la distinzione tra:

- Controlli difensivi in senso lato, che riguardano tutti i dipendenti o gruppi di dipendenti nello svolgimento della loro prestazione lavorativa e che devono essere realizzati nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 novellato [Cass. Civ., Sez. L, N. 23985 del 06-09-2024].
- Controlli difensivi in senso stretto, diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili a singoli dipendenti, basati su concreti indizi di illeciti già commessi o in corso di esecuzione. Tali controlli si situano al di fuori del perimetro applicativo dell'art. 4 e non richiedono l'osservanza delle garanzie procedurali previste [Cass. Civ., Sez. L, N. 27610 del 24-10-2024].

Nella sentenza n. 27610 del 24 ottobre 2024, la Corte ha affermato che:

"Il controllo delle agenzie investigative può avere ad oggetto il compimento di 'atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione contrattuale' [...] si giustifica l'intervento in questione 'per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, anche laddove vi sia un sospetto o la mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione" [Cass. Civ., Sez. L, N. 27610 del 24-10-2024].

La Corte ha inoltre precisato che:

"L'accertamento circa la riferibilità (o meno) del controllo investigativo allo svolgimento dell'attività lavorativa rappresenta una indagine che compete al giudice del merito, involgendo inevitabilmente apprezzamenti di fatto" [Cass. Civ., Sez. L, N. 27610 del 24-10-2024].

Limiti e condizioni dei controlli difensivi

La Cassazione ha ribadito che i controlli difensivi devono rispettare alcuni limiti e condizioni:

- Fondato sospetto: La legittimità dei controlli difensivi presuppone il fondato sospetto del datore di lavoro circa comportamenti illeciti di uno o più lavoratori. Spetta al datore l'onere di allegare e provare le specifiche circostanze che hanno indotto ad attivare il controllo **[Cass. Civ., Sez. L, N. 5209 del 27-02-2024]**.

- Bilanciamento tra esigenze aziendali e diritti del lavoratore: È necessario assicurare un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali e le tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore **[Cass. Civ., Sez. L, N. 5209 del 27-02-2024]** e **[Cass. Civ., Sez. L, N. 27610 del 24-10-2024]**.

- Rispetto della normativa sulla privacy: Anche nei controlli difensivi, il datore di lavoro deve rispettare le disposizioni in materia di protezione dei dati personali **[Cass. Civ., Sez. L, N. 23985 del 06-09-2024]**.

Controlli illegittimi

La Corte ha chiarito che i controlli effettuati in violazione delle disposizioni dell'art. 4 sono illegittimi e le informazioni così raccolte non possono essere utilizzate a fini disciplinari.

Nella sentenza n. 17004 del 20 giugno 2024, la Cassazione ha affermato che:

*"Il controllo di terzi, sia quello di guardie particolari giurate così come di addetti di un'agenzia investigativa, non può riguardare, in nessun caso, né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, essendo l'inadempimento stesso riconducibile, come l'adempimento, all'attività lavorativa, che è sottratta alla suddetta vigilanza" **[Cass. Civ., Sez. L, N. 17004 del 20-06-2024]**.*

Grazie per l'attenzione

Per ulteriori info

scriveteci a

info@studiolegaleintegrato.com

m.zaia@studiolegaleintegrato.com