MORRI
ROSSETTI

Labour Monthly Roundup

Febbraio 2024

LABOUR MONTHLY ROUNDUP

Il Labour Monthly Roundup dello Studio contiene alcuni dei principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza resi nello scorso mese, relativamente ai seguenti argomenti:

1. *Corte di Cassazione, sentenza n. 4350/2024: effettività del rapporto* full time*;*
2. *La ripresa dell'attività dopo la reintegrazione del lavoratore: Corte di Cassazione, ordinanza n. 3264/2024;*
3. *Agenzie del lavoro e limiti al trattamento dei dati personali;*
4. *Interpello n. 1/2024 del Ministero del Lavoro in tema di sorveglianza sanitaria;*
5. *Definitiva la soppressione dell'ANPAL.*

1. Corte di cassazione, sentenza n. 4350/2024: effettività del rapporto full time

Con la citata sentenza, la Suprema Corte ha riconosciuto, sulla base dell'analisi di fatti concludenti, l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno in sostituzione di quello formalmente concluso dalle parti in regime di *part time*.

A tale conclusione la Corte è giunta in seguito alle continue richieste, da parte del datore di lavoro, a che il dipendente svolgesse lavoro supplementare e straordinario, sino a vanificare la natura di una relazione a tempo parziale.
Gli Ermellini, pertanto, privilegiando l'esecuzione in concreto data al rapporto di lavoro, hanno dichiarato la trasformazione dello stesso in rapporto a tempo pieno.

2. La ripresa dell'attività dopo la reintegrazione del lavoratore: Corte di Cassazione, ordinanza n. 3264/2024

Dopo aver stabilito l'illegittimità del licenziamento comminato a un dipendente, il datore di lavoro aveva ricevuto ordine giudiziale di reintegrare quest'ultimo presso il precedente posto di lavoro. Nel rispetto di tale indicazione, questi, dunque, invitava il lavoratore alla ripresa dell'attività entro otto giorni dall'invito stesso.

Tale invito, tuttavia, veniva rifiutato dal dipendente che, invece, lamentava che il termine per l'accettazione di tale proposta fosse identificato, per legge, nel più lungo periodo di 30 giorni. Non condividendo tale interpretazione e dato atto del rifiuto dell'invito, il datore aveva ritenuto il dipendente dimissionario.

Con l'ordinanza n. 3264/2024, gli Ermellini hanno ritenuto infondate le rivendicazioni del lavoratore, ritenendo che la norma debba leggersi nel senso che il datore di lavoro possa indicare una data di ripresa antecedenti i 30 giorni ivi indicati "*ma, in tale caso, il rapporto di lavoro sarà risolto di diritto solo allo scadere del trentesimo giorno dal ricevimento di detto invito, rimanendo sino a tale termine dovuta la retribuzione*".

3. Agenzie del lavoro e limiti al trattamento dei dati personali

Con provvedimento dell'11 gennaio scorso, l'Autorità Garante per la Privacy ha dato notizia della prossima pubblicazione di un codice di condotta per il trattamento dei dati effettuato nell'ambito delle attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale.

Più precisamente, in virtù di detto codice, le Agenzie per il lavoro che eseguono questo tipo di attività, con sede in Italia e iscritte al relativo albo (ex) ANPAL, dovranno rilasciare al candidato un'informativa obbligatoria, contenuta all'interno del codice stesso.
I dati così ottenuti potranno essere conservati per un massimo di 48 mesi dall'ultima attività svolta, a meno che i candidati non ne richiedano la cancellazione anticipata.

4. Interpello n. 1/2024 del Ministero del Lavoro in tema di sorveglianza sanitaria

A seguito di una richiesta proveniente dall'Università degli Studi di Milano, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha rilasciato l'interpello n. 1, il 6 febbraio scorso.
In tale documento, anche richiamando recenti sentenze della Corte di Cassazione (e.g., n. 29756/2022), il Ministero ha chiarito che l'obbligo

di effettuare visita medica sui dipendenti assenti per motivi di salute prolungatisi oltre i 60 giorni resta efficace solo con riferimento ai lavoratori assegnati a mansioni che, già per loro natura richiedono la preventiva verifica di idoneità del dipendente, e alle quali il soggetto in questione venga ri-adibito al termine della malattia.

5. Definitiva la soppressione dell'ANPAL

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 38/2024 è stata formalmente comunicata la soppressione dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro a far data dal 1° marzo 2024, come era già stato anticipato durante lo scorso anno.

Il nuovo assetto prevede lo spostamento di tutte le sue funzioni al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a eccezione di quelle relative al comparto ricerca che, invece, saranno trasferite all'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP).

OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR
di Morri Rossetti

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di febbraio 2023

La monetizzazione delle ferie al termine del rapporto di lavoro

È contrario al diritto comunitario il divieto di corrispondere al dipendente un'indennità per i giorni di ferie non goduti al momento della cessazione del rapporto.

→ Leggi di più

ESG, salute e sicurezza sul lavoro: prevenire infortuni e malattie permanenti nel rispetto degli obiettivi di sviluppo sostenibile[1]

È ormai indubbio che il futuro di qualsiasi settore produttivo sia fortemente influenzato dalla capacità di quest'ultimo di adeguarsi ai – o, ancora meglio, di fare propri i – valori ESG, e di implementarli nella propria quotidianità, talché ogni aspetto della gestione aziendale sia ispirato a e guidato da questi ultimi. Nondimeno, anche il cruciale ambito della salute e sicurezza sul luogo di lavoro può (e deve) essere sviluppato nella medesima ottica.

→ Leggi di più

HR Tips #2: Fondo di Garanzia INPS

*Il Fondo di Garanzia è gestito dall'INPS al fine di tutelare i dipendenti di un **datore di lavoro in stato di crisi**. Esso, infatti, si sostituisce alla società datrice inadempiente e, in sua vece, corrisponde quanto dovuto a titolo di Trattamento di Fine Rapporto maturato e della retribuzione dovuta rispetto alle ultime tre mensilità lavorate ai dipendenti che ne facciano correttamente richiesta.*

*Lo prova dello stato di crisi del datore di lavoro interessato è strettamente connesso alla possibilità che quest'ultimo sia assoggettabile o meno a una procedura concorsuale. La normativa applicabile prevede, infatti, degli **specifici requisiti** – soggettivi e oggettivi – per l'accesso al Fondo.*

*Sul tema, l'INPS è intervenuto con una circolare (n. 70/2023) che ha aggiornato le disposizioni vigenti in accordo con la **nuova disciplina introdotta dal codice della crisi di impresa**, in vigore dal luglio 2022, riepilogando le modalità di intervento del Fondo di Garanzia rispetto ai singoli contesti nei quali lo stato di insolvenza può declinarsi, indicando la corretta procedura da seguire, caso per caso.*

* * *

Per maggiori informazioni e approfondimenti, potete contattare:

Emanuele Licciardi
Partner | Dip. Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali
(Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it)

Seguici su LinkedIn

[1] Il presente contributo è stato pubblicato su ilGiuslavorista

MORRI
ROSSETTI

Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it