



OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR
di Morri Rossetti

Monthly Roundup

Giugno 2024

Giugno 2024

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza dello scorso mese.

1. *Corte di Cassazione, ordinanza n. 17430/2024: rapporto di lavoro part time dimostrabile per facta concludentia;*
2. *Il Garante della Privacy sull'utilizzo dei dati biometrici dei dipendenti;*
3. *Utilizzo di strumenti di realtà virtuale come metodo di apprendimento nella formazione obbligatoria.*

1. Corte di cassazione, ordinanza n. 17430/2024: rapporto di lavoro part time dimostrabile per facta concludentia

Il 25 giugno scorso la Corte di Cassazione si è espressa in merito alla possibilità che un rapporto di lavoro, stipulato originariamente a tempo pieno, possa, successivamente, essere riconosciuto come a tempo parziale se vi sia stata una riduzione dell'orario di lavoro costante ed effettiva, dimostrabile anche per facta concludentia.

La Suprema Corte ha chiarito che, sebbene la norma preveda che i rapporti a tempo parziali siano tali se ciò sia definito da un patto con forma scritta ad substantiam, resta ferma la possibilità per il datore di lavoro di dimostrare una differente realtà oggettiva, raggiunta tramite accordi di sospensione dell'attività lavorativa stabiliti tra le parti coinvolte. Secondo gli Ermellini, ciò comporta l'incorporazione di clausole tacite integrative del contratto di lavoro che, in quanto tali, potranno essere modificate solo previo accordo del datore e del dipendente.

2. Il Garante della Privacy sull'utilizzo dei dati biometrici dei dipendenti

Con il provvedimento n. 338 del 6 giugno scorso, il Garante della Privacy si è espresso sulla modalità di gestione dei dati particolari di una dipendente, che aveva avanzato un reclamo a tal pro-

posito, da parte della società sua datrice di lavoro.

A seguito delle investigazioni effettuate dal Garante, quest'ultimo ha appurato – inter alia – che la società utilizzava un sistema biometrico di rilevazione delle presenze e che i relativi dati venivano conservati sino alla cessazione del rapporto. A tal proposito, l'Autorità ha chiarito che il consenso rilasciato dai dipendenti relativo all'utilizzo di tale tipologia di dati fosse insufficiente a renderne lecito l'uso, data l'asimmetria tra le parti del rapporto di lavoro. Inoltre – ha chiarito il Garante – il dato biometrico del dipendente, posta la base giuridica idonea, può essere trattato solo durante la fase di registrazione e acquisizione necessarie per il confronto biometrico, e non devono essere memorizzati se non per il tempo strettamente necessario alla generazione del modello stesso.

3. Utilizzo di strumenti di realtà virtuale come metodo di apprendimento nella formazione obbligatoria

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha risposto all'istanza presentata dall'Università di Siena tramite interpello n. 3/2024, fornendo delle linee guida per l'utilizzo di strumenti di realtà virtuale nell'ambito dei percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nella propria risposta, il Ministero ha affidato la propria analisi a quanto disposto dall'Accordo del 21 dicembre 2011 siglato da quest'ultimo con il Ministero della Salute, nel quale è previsto che, ove possibile, siano favorite le metodologie di apprendimento innovative, chiaramente annove-

rando l'e-learning tra queste ultime, e prevedendo, tra l'altro, l'utilizzo della modalità di apprendimento virtuale come disciplinata dall'Allegato I del medesimo Accordo, rubricato "La formazione via e-learning sulla sicurezza e salute sul lavoro".

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di giugno 2024

La distribuzione degli utili ai dipendenti attraverso i piani di stock option

Un datore di lavoro può riconoscere ai propri dipendenti retribuzione in denaro o in natura, così come concedere a questi ultimi la possibilità di partecipare alla distribuzione degli utili dell'impresa. Naturalmente, tale scelta deve essere implementata seguendo precise regole e rigorosi processi, soprattutto laddove realizzata attraverso il riconoscimento di partecipazioni azionarie o di altri strumenti finanziari.

[→ Leggi di più](#)

Nuove direttive europee sulla parità di genere

Il 18 giugno 2024 entrano in vigore le Direttive UE 1499 e 1500 del 29 maggio 2024 che modificano la disciplina dei requisiti essenziali per il funzionamento delle autorità nazionali preposte alla vigilanza sulla corretta attuazione del principio di parità di trattamento nei luoghi di lavoro.

[→ Leggi di più](#)

Data Protection & Labour Alert | "Posta elettronica e metadati: il nuovo documento di indirizzo del Garante Privacy".¹

L'Autorità Garante per la protezione dei dati personali (il "Garante Privacy") ha pubblicato un nuovo documento di indirizzo, adottato lo scorso 6

giugno, denominato "Programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo e trattamento dei metadati" (il "Documento").

[→ Leggi di più](#)

HR Tip #6: Periodo di comporto

Quando un datore di lavoro commina un licenziamento a seguito della soppressione del posto di lavoro del dipendente – generalmente, nell'ambito di un processo di riorganizzazione della propria struttura – è fondamentale che questi adempia ad alcuni obblighi affinché tale cessazione possa dirsi legittima.

Tra questi, quello di repêchage è uno dei principali. Il datore di lavoro, infatti, prima di procedere alla risoluzione del rapporto è tenuto a verificare che **non vi siano altri posti di lavoro all'interno della propria organizzazione** cui il dipendente potrebbe essere adibito, anche se **demansionanti** o se richiedano un (ragionevole) periodo di formazione preventiva.

Diversamente, il lavoratore avrebbe diritto a essere **reintegrato** all'interno della società, in quanto il relativo licenziamento sarebbe nullo, con tutte le **conseguenze sanzionatorie, contributive e retributive** del caso.

¹ Il presente contributo è stato redatto dall'Avv. Carlo Impalà (Responsabile dell'Osservatorio TMT&DP) in collaborazione con l'Avv. Emanuele Licciardi (Responsabile dell'Osservatorio Labour)

Per maggiori informazioni e approfondimenti

Emanuele Licciardi

Partner e Responsabile Osservatorio Labour

Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it

Morri Rossetti



Osservatorio Labour





OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR
di Morri Rossetti

Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano
MorriRossetti.it

Osservatorio-labour.it