

Lavoro e previdenza oggi 3-4/2019

Paolo Sordi

La riforma Madia e i provvedimenti adottabili dal giudice nelle controversie di impiego pubblico

Con il D.Lgs. n. 75 del 2017, uno dei decreti emanati in attuazione della Legge delega n. 124 del 2015 attraverso i quali è stata realizzata la "Riforma Madia" della pubblica amministrazione, sono state introdotte modifiche e integrazioni al D.Lgs. n. 165 del 2001 che contiene le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. L'articolo tratta della tutela del lavoratore pubblico contro i licenziamenti illegittimi e del rito applicabile all'impugnazione del licenziamento del dipendente pubblico successivamente alla riforma.

With the Legislative Decree n. 75 of 2017, one of the decrees issued in implementation of the Delegated Law no. 124 of 2015 through which the "Madia Reform" of the public administration was implemented, changes and additions to Legislative Decree no. 165 of 2001 which contains the general rules on the organization of work employed by public administrations. The article deals with the protection of public workers against unlawful dismissals and the rite applicable to the appeal against the dismissal of public employees after the reform.

Alessandra Gaspari

Contratto in deroga assistita dopo la Legge n. 96/2018. Funzione attuale e profili applicativi

la Legge n. 87/2018 ("Decreto Dignità") convertito con modificazioni nella Legge n. 96/2018 a tutela della condizione dei lavoratori, procede ad un restyling del D.Lgs. n. 81/2015 mediante il reinserimento delle causali nel contratto di lavoro a termine, la riduzione del numero delle proroghe e della complessiva durata temporale di ricorso allo stesso. Allo stato attuale, la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato appare piuttosto complessa ed articolata, con eccezioni e/o esclusioni e con criteri di legittimità diversificati in base alle diverse fasi del rapporto ovvero prima dell'instaurazione, nel corso dello stesso e dopo la sua cessazione.

The Law n. 87/2018 ("Dignity Decree") converted with amendments into Law no. 96/2018 to protect the condition of workers, proceeds with a restyling of Legislative Decree no. 81/2015 through the reintegration of the reasons in the fixed-term employment contract, the reduction of the number of extensions and the overall duration of use of the same. At present, the discipline of the fixed-term employment contract appears rather complex and articulated, with exceptions and / or exclusions

and with different legitimacy criteria based on the different phases of the relationship or before the establishment, during the same and after its termination.

Riccardo Fratini

Niente più eccezioni per le fondazioni liricosinfoniche

La sentenza C.G. UE 25 ottobre 2018, causa C-331/17, Sciotto c. Fondazione Teatro dell'Opera di Roma stabiliva la contrarietà al diritto dell'Unione della disciplina del lavoro a termine nelle fondazioni lirico-sinfoniche nella parte in cui consentiva il ricorso a rapporti a termine in assenza di alcuno dei tre rimedi predisposti dall'accordo quadro sul lavoro a termine concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES e contenuto nella direttiva 1999/70/CE.

The decision C.G. UE of October 25, 2018, c. 331-17, Sciotto c. Fondazione Teatro dell'Opera di Roma affirmed the contrast between the law of the European Union and the rule of law applied to the so called «fondazioni lirico-sinfoniche» where it allowed the use of fixed term contract without any of the three limitations provided by the agreement on fixed term contracts stipulated by UNICE, CEEP and CES and contained in the directive 1999/70/CE.

Rodolfo Mastrorosa

Le relazioni sindacali nel settore commercio: quale interlocutore per il datore di lavoro?

Il settore del commercio ha visto i propri sindacati confederali perdere sempre maggior peso nell'ambito della contrattazione collettiva, sintomo ineluttabile di una sempre minor rappresentatività tra i dipendenti. Ne è prova evidente la percentuale particolarmente bassa del numero di contratti collettivi nazionali del lavoro stipulati dai tre grandi sindacati confederali rispetto a quelli conclusi dai sindacati confederali minori, autonomi o comunque non appartenenti a Cgil, Cisl e Uil.

The trade sector has seen its confederal trade unions lose more and more weight in the context of collective bargaining, an inescapable symptom of ever less representativeness among employees. Evidence of this is the particularly low percentage of the number of national collective labor agreements stipulated by the three large confederal trade unions compared to those concluded by the smaller, autonomous or otherwise confederal trade unions not belonging to CGIL, CISL and UIL.

Luigi Cavallaro

Sull'azione di accertamento dell'illegittimità del licenziamento da parte del datore di lavoro

Tutte le controversie aventi ad oggetto i licenziamenti che ricadono nell'ambito di tutela dell'art. 18 Stat. Lav., anche se su impulso di parte datoriale, sono assoggettate alla disciplina dell'art. 1, commi 48 e ss., L. n. 92 del 2012, *ratione temporis* applicabile. In caso di azione del datore di lavoro di accertamento della legittimità del recesso intimato, il lavoratore, nella fase sommaria, può proporre, con la memoria di costituzione, domanda di tutela ai sensi dell'art. 18 Stat. Lav.; in tale evenienza, spetta al giudice di merito garantire l'effettività del contraddittorio

All disputes concerning dismissals that fall under the protection of art. 18 Stat. Work, even if on the initiative of the employer, are subject to the discipline of art. 1, paragraphs 48 et seq., Law no. 92 of 2012, *ratione temporis* applicable. In the event of an action by the employer to ascertain the legitimacy of the withdrawal, the worker, in the summary phase, can propose, with the memorandum of incorporation, an application for protection pursuant to art. 18 Stat. Lav.; in this case, it is up to the trial judge to ensure the effectiveness of the cross-examination

Giovanna De Nardo

Diritto alla stabilizzazione nel pubblico impiego

Le controversie relative alla stabilizzazione dei dipendenti nel pubblico impiego sono devolute al Giudice ordinario, in forza dell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, laddove riguardino il diritto all'assunzione. È riconosciuto il diritto all'assunzione a tempo indeterminato del dipendente in possesso dei requisiti, che abbia partecipato ad una procedura di stabilizzazione ex art. 1, comma 519 della L. n. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), indipendentemente dal fatto che il contratto a tempo determinato del dipendente avesse il suo termine in un'annualità successiva al 2007. La stabilizzazione prevista dal comma 519 prescinde dalle valutazioni dell'Amministrazione circa il turn over

Disputes relating to the stabilization of employees in the public sector are devolved to the ordinary Judge, pursuant to art. 63 of Legislative Decree no. 165/2001, where they concern the right to be hired. The right to indefinite employment of the employee in possession of the requirements, who has participated in a stabilization procedure pursuant to art. 1, paragraph 519 of Law no. 296/2006 (2007 Finance Law), regardless of whether the employee's fixed-term contract terminated in an annuity after 2007. The stabilization provided for in paragraph 519 is independent of the administration's assessments of turnover

Sergio Niger

Trattamento dei dati personali e adozione di misure biometriche

Il dettato normativo espressamente considera irrilevante, ai fini della configurabilità del trattamento dati personali, la mancata registrazione degli stessi in apposita banca dati, essendo sufficiente anche un'attività di raccolta ed elaborazione temporanea. Il sistema in questione, attraverso la conservazione dell'algoritmo, è in grado di risalire al lavoratore al quale appartiene il dato biometrico e, quindi, indirettamente lo identifica, in attuazione dello scopo dichiarato e in sé legittimo di controllarne la presenza

The legislative provision expressly considers irrelevant, for the purposes of configuring the processing of personal data, the failure to register them in a specific database, as temporary collection and processing is also sufficient. The system in question, through the conservation of the algorithm, is able to trace the worker to whom the biometric data belongs and, therefore, indirectly identifies it, in implementation of the declared and in itself legitimate purpose of checking its presence

Francesco Rondina

Sulla possibilità di unificare le due fasi del giudizio di primo grado assoggettato al rito "Fornero" e riflessi sugli strumenti di impugnazione

L'ordinanza emessa ai sensi dell'art.1, comma 49 della L. n. 92/2012 a definizione della fase sommaria di un giudizio di impugnativa di licenziamento dinanzi al Tribunale, nonostante sia stata svolta ampia attività istruttoria ed il provvedimento si presenti accurato e approfondito tanto da essere assimilabile ad una sentenza definitiva di un giudizio a cognizione piena, deve essere oggetto di opposizione ai sensi dell'art. 1, comma 51 della citata legge e non di reclamo in appello ai sensi del successivo comma 58, a maggior ragione qualora il giudicante non abbia formalizzato la volontà di unificare le due fasi previste per il giudizio di primo grado.

The order issued pursuant to Article 1, paragraph 49 of Law no. 92/2012 defining the summary phase of an appeal against dismissal before the Court, despite the fact that an extensive preliminary investigation has been carried out and the provision is accurate and thorough enough to be comparable to a defining sentence of a full knowledge judgment, be object of opposition pursuant to art. 1, paragraph 51 of the aforementioned law and not of appeal under the following paragraph 58, even more so if the judge has not formalized the desire to unify the two phases envisaged for the first instance judgment.

Livia Tamburro

La simulazione fraudolenta dello stato di malattia del lavoratore: fino a che punto il recesso del datore di lavoro deve ritenersi legittimo?

La sentenza affronta la questione della legittimità del licenziamento per giusta causa irrogato dal datore di lavoro che, dopo un controllo sulle assenze per malattia di un suo dipendente, attraverso servizi investigativi privati, accerti circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia e, dunque, l'illecita simulazione dell'infermità attraverso certificazione medica inattendibile.

In tale ottica il Tribunale ha sancito che i controlli datoriali, effettuati attraverso agente investigativo, sono leciti in quanto diretti a verificare una condotta fraudolenta del dipendente tale da giustificare il licenziamento per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, ove l'attività esterna si configuri tale da far presumere l'inesistenza della malattia e, quindi, la sua simulazione.

Il lavoratore, nel corso del periodo di comporta, può dedicarsi a qualsiasi attività idonea al recupero delle energie psico-fisiche, con ampia e assoluta libertà di scelta, purché tali attività non pregiudichino, in modo gravemente colposo, l'interesse del datore di lavoro al pieno ripristino della prestazione lavorativa.

La nozione di giusta causa trova fonte nella legge e compete al giudice la sussunzione in essa della relativa fattispecie, indipendentemente dalle previsioni della contrattazione collettiva.

The judgment addresses the issue of the legitimacy of the dismissal for just cause imposed by the employer who, after a check on the absences due to illness of one of its employees, through private investigative services, ascertains factual circumstances capable of demonstrating the non-existence of the illness and, therefore, the unlawful simulation of the infirmity through unreliable medical certification.

In this context, the Court ruled that the employer's controls, carried out by means of an investigative agent, are lawful insofar as they are aimed at verifying fraudulent conduct on the part of the employee such as to justify his dismissal for breach of the general duties of fairness and good faith and of the specific contractual obligations of diligence and loyalty, where the external activity is such as to presume the non-existence of the illness and, therefore, its simulation.

The worker, during the period of comporta, can devote himself to any activity suitable for the recovery of psycho-physical energies, with ample and absolute freedom of choice, provided that such activities do not prejudice, in a grossly negligent way, the interest of the employer to the full restoration of work performance.

The notion of just cause finds its source in the law and it is up to the judge to include the relative case in it, independently of the provisions of collective bargaining.

Alessandra Trementozzi

I limiti dei c.d. controlli difensivi

Il divieto di controllo occulto sancito dall'art. 3 della Legge n. 300/70 non opera in relazione all'attività lavorativa espletata fuori dai locali aziendali qualora il ricorso ad investigatori privati sia finalizzato a verificare la realizzazione di condotte illecite.

The prohibition of covert control sanctioned by art. 3 of Law no. 300/70 does not operate in relation to the work carried out outside the company premises if the use of private investigators is aimed at verifying the carrying out of illegal conduct

Paolo De Marco

Sulla modifica unilaterale in peius delle mansioni dopo il Jobs Act e sulle prospettive di concreto utilizzo, a fronte dei presupposti formali e sostanziali di cui all'art. 2103, commi 2 e 5, c.c.

Al fine di verificare il legittimo esercizio dello "ius variandi" nella specifica fattispecie di cui all'art. 2103, comma 2, c.c., il Giudice deve valutare, per un verso, se il datore di lavoro abbia comunicato per iscritto al dipendente l'adozione del provvedimento di variazione mansionistica in peius quale conseguenza di modifiche degli assetti organizzativi aziendali incidenti sulla posizione lavorativa dell'interessato; per altro verso, deve verificare che le nuove mansioni siano riconducibili al livello di inquadramento immediatamente inferiore rispetto a quello goduto dal dipendente. In caso di assenza di comunicazione datoriale scritta e di adibizione del lavoratore a mansioni inferiori di più di un livello rispetto a quelle proprie dell'inquadramento goduto, il demansionamento è illegittimo per contrasto con l'art. 2103, commi 2 e 5, c.c.

In order to verify the legitimate exercise of the "ius variandi" in the specific case referred to in art. 2103, paragraph 2, of the Italian Civil Code, the Judge must assess, on the one hand, whether the employer has communicated in writing to the employee the adoption of the provision to change the job description in peius as a consequence of changes in the corporate organizational structures affecting the working position of the employee. 'interested; on the other hand, he / she must verify that the new duties are attributable to the level of employment immediately lower than that enjoyed by the employee. In the event of the absence of written employer communication and the assignment of the worker to lower tasks by more than one level compared to those of the position enjoyed, the demotion is illegitimate by contrast with art. 2103, paragraphs 2 and 5, of the Italian Civil Code