



*Approvata la legge delega che seppellisce
il salario minimo e strizza l'occhio ai contratti pirata*

La Cassazione
sui controlli a distanza
sulle mail aziendali

La Corte di Giustizia
sulle discriminazioni
per associazione

Il Tribunale di Trani
sulla sostituzione unilaterale
del CCNL

06

Agosto - Settembre 2025

04

**Approvata la legge delega
che seppellisce il salario minimo e
attacca la contrattazione di qualità**

di Giovanni Orlandini

07

**La Corte di Giustizia
sulle discriminazioni “per associazione”
fondate sulla disabilità**

di Giovanni Calvellini

09

**È antisindacale sostituire il CCNL applicato
al rapporto di lavoro senza alcun previo
accordo con le organizzazioni sindacali
impegnate nel rinnovo**

di Andrea Ranfagni

11

**I controlli sulle mail aziendali devono
sempre rispettare i principi a tutela
della riservatezza: lo ribadisce
la Cassazione, in linea con la Corte EDU**

di Francesca Bassetti

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Giulio Cappelli
Giulia Frosecchi
Mariagrazia Lombardi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro

Piazza dei Rossi, 1
50125 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

Approvata la legge delega che seppellisce il salario minimo e attacca la contrattazione di qualità

di
Giovanni
Orlandini

Sembrava destinato a restare tra i tanti disegni di legge arenati nelle paludi parlamentari, visto che giaceva in Senato da quasi due anni dopo essere stato approvato alla Camera nel dicembre 2023. Invece, il ddl n. 957 recante “*Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione*” è stato definitivamente approvato dal Senato nella seduta dello scorso 23 settembre ed è divenuto legge dello Stato (Legge 26 settembre 2025, n. 144). Prende così forma, nella pressoché totale disattenzione dell’opinione pubblica e dei media, un intervento normativo teso a completare l’attacco al sistema di contrattazione collettiva che l’attuale governo sta lentamente ma lucidamente attuando dal momento del suo insediamento. Suona allora davvero come beffardo il fatto che la normativa in questione costituisca il testo emendato dell’originaria proposta di legge sul salario minimo presentata dai parlamentari delle forze di opposizione (che pur hanno unanimemente ritirato la propria sottoscrizione). In realtà, di salario minimo la legge delega non si occupa affatto, essendo scomparso il riferimento ai famosi 9 euro che, secondo la proposta dell’opposizione, avrebbero dovuto costituire lo standard salariale inderogabile da parte della stessa contrattazione collettiva.

Il Governo ha del tutto stravolto il testo originario dell’opposizione, trasformandolo appunto in una legge delega che intende incidere sulla contrattazione collettiva

in materia salariale. Il che, di per sé, potrebbe anche rappresentare un’opzione condivisibile, visto che la questione salariale italiana non può certo essere risolta con la mera introduzione per legge di uno minimo salariale legale, ma va affrontata con un intervento organico che rafforzi e sostenga le dinamiche negoziali in materia (cosa che, pur timidamente, cercava di fare la proposta di legge nella sua prima versione). Il punto è che la legge appena licenziata dal Senato rischia di produrre esattamente l’effetto opposto, ovvero di favorire la disarticolazione e destrutturazione del sistema di contrattazione collettiva nazionale, nonostante i più che condivisibili “obiettivi” enfaticamente elencati nel primo comma del suo articolo 1: assicurare salari “giusti e equi”, contrastare il lavoro sottopagato, stimolare i rinnovi contrattuali e contrastare il fenomeno del dumping salariale.

Tali lodevoli finalità rafforzano il carattere beffardo dell’iniziativa del governo, dal momento che stridono con i principi e i criteri direttivi che dovrebbero perseguirle e che sono elencati nel comma 2 dello stesso articolo 1. Tra questi trova spazio una nozione, inedita nell’ordinamento italiano, che il Governo aveva già tentato di introdurre con il c.d. Decreto PNRR del marzo 2024 (D.L. 19/24), riformando la materia degli appalti privati (vd Bollettino n. 2/24), ma che, grazie alla reazione unanime di forze di opposizioni e sindacali (e della stessa Confindustria) era stata poi stralciata nella conversione in legge del decreto (L. n. 56/24, vd Bollettino n. 3/24). Si tratta della nozione

di “contratti collettivi maggiormente applicati” che tramite i decreti attuativi dovrebbe sostituire la consolidata nozione di contratti firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tale nozione è richiamata già nell’incipit della legge (art.1, comma 1), nel quale si enuncia l’intenzione di stabilire “criteri che riconoscano l’applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi nazionali maggiormente applicati”. Una frase dai tratti tautologici, che tradisce la logica di fondo cui tende l’intera operazione riformatrice: non già dare forza agli attori negoziali dotati di effettiva rappresentatività nel settore in cui operano (in ragione del numero dei loro iscritti e del loro consenso elettorale nei luoghi di lavoro), ma, all’opposto, sostenere lo status quo, fotografando e legittimando ex lege le prassi delle imprese relative alla scelta del contratto collettivo. Questa logica regolativa trova esplicitazione nel primo dei principi direttivi cui dovrà attenersi il legislatore delegato, consistente nella definizione “per ciascuna categoria di lavoratori [de]i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti, al fine di prevedere” che la retribuzione complessiva ivi contenuta valga da minimo inderogabile per tutti i lavoratori della stessa categoria. Si prevede cioè l’attribuzione dell’efficacia generale (erga omnes) ai contratti collettivi di categoria che abbiano nei fatti maggior applicazione, indipendentemente dal grado di rappresentatività dei soggetti firmatari. Il rischio che ne consegue è evidente ed è esiziale per il futuro del sistema sindacale italiano. In assenza di una legge sindacale in materia di rappresentanza e di contrattazione (nella perdurante inattuazione dell’art. 39 Cost.), in Italia l’applicazione di un CCNL dipende dall’associazione cui aderisce l’impresa o, semplicemente, dalla scelta del CCNL da parte del singolo datore, e non dall’effettiva rappresentatività della parte sindacale firmataria. Essendo un datore libero di applicare il contratto nazionale che vuole, il criterio del “contratto maggiormente applicato” diventa così un invito alle imprese ad applicare quelli più convenienti sul piano economico rendendoli fonti inderogabili di determinazione dei salari in un determinato settore. Un rischio aggravato dal fatto che la legge delega non affronta in alcun modo il problema che sta a monte di qualsiasi normativa che intenda introdurre l’erga omnes contrattuale nel nostro ordinamento: la definizione dei perimetri contrattuali, che permettano di identificare la “categoria” cui il contratto si riferisce. Problema che consente operazioni opportunistiche di “ritaglio” di categorie *ad hoc*, onde acquisire lo status di contratto “maggiormente applicato” (problema già emerso nell’ambito del lavoro tramite piattaforma).

Calato in un simile contesto regolativo, anche l’intento di rafforzare i sistemi di controllo e monitoraggio sulla contrattazione (art.2) e di uniformare i codici identificativi del CCNL già in uso per le informative all’INPS effettuate con il flusso Uniemens (e utilizzati nell’archivio CNEL)

con quelli adottati nelle comunicazioni obbligatorie e nelle buste paga (art.1, comma 2, lett. e), perde la sua (in sé lodevole) finalità di aumentare la trasparenza del mercato del lavoro, per diventare anch’esso funzionale all’attacco alla contrattazione di qualità, perseguito rafforzando il potere datoriale di scelta del CCNL più conveniente.

Che questa sia la finalità ultima cui tende la legge delega è confermato dal secondo principio direttivo, che dovrebbe orientare il legislatore nel regolare la materia degli appalti. Anche ai lavoratori coinvolti negli appalti e nelle catene di subappalto dovrebbero infatti spettare “trattamenti economici minimi non inferiori a quelli previsti dai CCNL maggiormente applicati nel settore al quale si riferisce l’oggetto dell’appalto” (art.1, comma 2, lett. b). E così, a pochi mesi dalla riforma del regime degli appalti pubblici (con il “correttivo al codice dei contratti pubblici”, sul quale vd Bollettino n.1/25) e privati (con la legge n. 56/24 di conversione del c.d. decreto PNRR sopra richiamata), al Governo viene demandato il compito di rimettere mano alla disciplina delle clausole di equo trattamento, stravolgendo quella faticosamente costruita in anni di confronti con le parti sociali. Il nuovo comma 1-bis dell’art. 29 d.lgs. 276/03 (introdotto appunto dalla riforma del 2024), prevede infatti già l’obbligo per appaltatori e subappaltatori di rispettare il CCNL firmato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative che abbia più stretta connessione con l’attività oggetto dell’appalto; mentre l’analogo obbligo previsto negli appalti pubblici è stato rafforzato dal correttivo del codice degli appalti imponendo alle stazioni appaltanti di indicare il CCNL leader negli atti di gara e di vigilare sull’equivalenza delle tutele derivanti dall’eventuale diverso CCNL applicato dall’aggiudicatario. Ma, evidentemente, ci si è accorti che queste riforme rischiano davvero di rafforzare la contrattazione di qualità e di sostenere dinamiche salariali progressive; da ciò la marcia indietro operata con la legge delega in commento.

Non meno preoccupante è l’indicazione al legislatore delegato di “prevedere strumenti volti a favorire il progressivo sviluppo della contrattazione di secondo livello con finalità adattive” (art.1, comma 2, lett. d), termine quest’ultimo che svela la volontà di minare la funzione tariffaria del contratto nazionale, come fonte inderogabile di garanzia del diritto all’equa retribuzione sull’intero territorio nazionale; con buona pace dell’obiettivo di garantire salari “giusti ed equi” enunciato nel comma 1. Le “finalità adattive” sono infatti perseguite “per far fronte alle esigenze diversificate derivanti dall’incremento del costo della vita e correlate alla differenza di tale costo su base territoriale”. Un giro di parole per indicare l’intenzione di tornare alle gabbie salariali, riportando le lancette della storia sindacale indietro di settanta anni.

In un simile inquietante quadro di principi regolatori, suona sinistro anche il modo con cui si intende affrontare il problema dei ritardi nei rinnovi contrattuali, rispetto

al quale si configura un *“intervento diretto del Ministero del lavoro, con l'adozione delle misure necessarie concernenti esclusivamente i trattamenti economici minimi complessivi”* (art.1, comma 2, lett. g), giacché tale intervento eteronomo rischia di indebolire ulteriormente la forza rivendicativa della parte sindacale al tavolo negoziale.

Chiude l'elenco dei principi e criteri direttivi la disposizione che affida al Governo il compito di *“disciplinare modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili dell'impresa”* (art.1, comma 2, lett. i); una disposizione sorprendente perché tale compito è appena stato adempiuto con l'adozione della legge n. 76 del 15 maggio scorso, che ha recepito (declinandone il contenuto al ribasso) la proposta di legge promossa dalla Cisl introducendo norme (art.5 e 6) che appunto sostengono la distribuzione degli utili e la partecipazione finanziaria dei lavoratori (vd Bollettino n. 4/25). In attesa di capire se e in che modo si intende rafforzare ulteriormente simili istituti retributivi (anch'essi contrari alla *ratio* redistributiva e solidaristica della contrattazione nazionale), resta il principio enunciato a giustificazione degli stessi: la loro diffusione, precisa il legislatore delegante, permette la *“valorizzazione dell'interesse comune dei lavoratori e dell'imprenditore alla prosperità dell'impresa stessa”*. Ed è in questa visione organicistica e a-conflittuale dei rapporti di lavoro nell'impresa che si colgono le più profonde radici storico-culturali dell'attuale legislatore.

Ovviamente si tratta adesso di vedere se ed in che modo questi principi e criteri direttivi saranno tradotti in norme precettive dalla decretazione delegata. Già da adesso urge però valutare se la loro adozione in un testo di legge possa considerarsi in contrasto con gli obblighi imposti dalla direttiva 2022/2041 (nell'auspicata ipotesi che non sia annullata dalla Corte di giustizia); direttiva che il Governo si è affrettato a considerare ininfluenza per il nostro paese e, dunque, non meritevole di recepimento. Con quest'ultima iniziativa legislativa si incide infatti proprio sulla materia regolata dalla direttiva, muovendosi però nella direzione opposta a quella da questa indicata agli Stati. In particolare rilevano gli obblighi di promozione e sostegno della contrattazione collettiva previsti dall'art. 4 della direttiva, contraddetti da una legge delega che, per i motivi sin qui indicati, intende piuttosto indebolirla aprendo nuove strade a strategie opportunistiche delle imprese e minando la funzione solidaristica e anti-concorrenziale della contrattazione di categoria. **D&L**

FLASH

Per la Cassazione l'onerosità della prestazione di lavoro familiare va provata anche in caso di non convivenza

Pessime notizie per chi ha svolto un'attività lavorativa alle dipendenze di un familiare e intende rivendicare nei suoi confronti i conseguenti diritti. La Cassazione, con l'ordinanza n.23919 del 28 agosto scorso, condiziona il riconoscimento dello status di lavoratore subordinato alla prova da parte del familiare di tutti gli elementi della subordinazione, ivi compresa l'onerosità della prestazione; e ciò anche in assenza di convivenza tra lavoratore e familiare, nonostante l'inoperosità in questo caso della presunzione di gratuità del rapporto.

Il caso ha riguardato un lavoratore agricolo impiegato nell'azienda paterna insieme ad altri 4 lavoratori. L'atto di accertamento adottato dall'INPS in sede di autotutela, con il quale era stata disconosciuta la natura subordinata del rapporto ai fini previdenziali, era stato parzialmente annullato dai giudici di merito, confermandone la validità in relazione al solo familiare. La Cassazione ha respinto il ricorso di quest'ultimo, ritenendo che fosse mancata da parte sua la prova in merito agli elementi della subordinazione; prova particolarmente rigorosa nei casi di attività di lavoro familiare perché, anche in assenza di convivenza, questa va considerata normalmente prestata *affectionis vel benevolentiae* causa. Pur non valendo la presunzione di gratuità prevista in caso di convivenza, neppure dunque vige una presunzione contraria di onerosità del rapporto e, conseguentemente, occorre dimostrare puntualmente tutti gli elementi della subordinazione (inclusa, appunto, l'onerosità). A ben vedere ne consegue che, se pur in termini meno rigidi rispetto alle ipotesi di convivenza, il rapporto resta presuntivamente gratuito, visto che grava sul lavoratore l'onere di provare pienamente l'avenuta corresponsione della retribuzione da parte del datore-familiare. Cosa che, nel caso di specie, non sarebbe accaduta: secondo i Giudici di legittimità infatti, non può ritenersi integrata pienamente tale prova neppure dalla presenza di buste paga, “stante il loro contenuto formale” inidoneo a testimoniare “in maniera univoca, l'effettivo pagamento della somma ivi indicata”.

La Corte di Giustizia sulle discriminazioni “per associazione” fondate sulla disabilità

di
Giovanni
Calvellini

Può considerarsi vittima di una discriminazione il lavoratore-genitore a cui il datore di lavoro nega il passaggio da un orario di lavoro a turni a uno fisso da lui richiesto per potersi occupare del figlio disabile grave? Sì, secondo una recente sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (CGUE 11 settembre 2025, *G.L. c. AB S.p.A.*, C-38/24) che decide un rinvio pregiudiziale sollevato dalla nostra Corte di Cassazione.

Il caso, dunque, è italiano. Una lavoratrice, operatrice di stazione della metropolitana, chiedeva ripetutamente al datore di lavoro di essere assegnata in modo permanente a un orario di lavoro fisso dalle 8.30 alle 15.00; turno che le avrebbe consentito di occuparsi del figlio minore, affetto da una grave disabilità e da un'invalidità totale, che viveva con lei e che nel pomeriggio doveva seguire un programma di cure. Alla richiesta della dipendente il datore di lavoro rispondeva solo con alcune misure provvisorie, cioè con l'assegnazione temporanea di un luogo di lavoro fisso e di un regime orario preferenziale rispetto agli altri operatori di stazione. La lavoratrice decideva quindi di adire il Tribunale di Roma chiedendo di riconoscere la natura discriminatoria del mancato adeguamento permanente delle sue condizioni di lavoro. Il suo ricorso era, però, rigettato, così come l'appello che conseguentemente proponeva. Avanzato ricorso per cassazione, la Suprema Corte riteneva che, all'epoca dei fatti, nessuna disposizione del diritto italiano conferiva al *caregiver* una tutela contro la discriminazione subita sul lavoro a causa dell'assistenza

da fornire al figlio disabile e che questa circostanza potesse costituire una violazione dei principi ricavabili dalla giurisprudenza unionale relativa all'interpretazione della dir. n. 2000/78/CE e della Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità. Sollevava pertanto un rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia chiedendo - per quanto qui rileva - se quella normativa unionale e internazionale debba essere interpretata nel senso che il divieto di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità si applica anche a un lavoratore che non sia egli stesso disabile, ma che fornisca al figlio affetto da una disabilità l'assistenza che gli consente di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono; e se, in caso di risposta affermativa a questa prima questione, quella medesima normativa implichi che un datore di lavoro sia tenuto ad adottare soluzioni ragionevoli nei confronti di quello stesso lavoratore-genitore.

La giurisprudenza unionale a cui faceva richiamo la Cassazione - e che rappresenta il perno intorno al quale ruota la decisione in commento - è quella che emerge dalla nota sentenza *Coleman* (CGUE 17 luglio 2008, *Coleman c. Attridge Law e Steve Law*, C-303/06), nella quale la Corte di Lussemburgo aveva affermato che la dir. n. 2000/78/CE deve essere interpretata nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili, ma riguarda anche il trattamento sfavorevole subito da un lavoratore a causa della disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui ha bisogno.

Di qui - come si diceva - parte il ragionamento della Corte per decidere sul rinvio del giudice italiano. Appurato cioè che un divieto di discriminazione diretta "per associazione" fondata sulla disabilità già era stato ricavato dalla direttiva, da interpretarsi sul punto in modo estensivo per evitare di comprometterne l'effetto utile, la Corte giunge a precisare che a conclusioni diverse non può giungersi relativamente alla discriminazione indiretta per associazione. Un approdo, questo, suggerito tanto dal tenore letterale della direttiva (che all'art. 2, par. 1, intende per "principio della parità di trattamento" «l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta» basata sulla disabilità), quanto dagli obiettivi della stessa (combattere qualsiasi forma di discriminazione), quanto, ancora, dai principi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (si vedano, in particolare, gli artt. 21, 24 e 26) e della Convenzione ONU citata (artt. 2, 5 e 7).

Così risolta la prima questione pregiudiziale, la Corte si concentra sulla seconda. Per decidere se il divieto di discriminazione indiretta per associazione basata sulla disabilità imponga anche l'adozione di accomodamenti ragionevoli - ovvero di modifiche e adattamenti appropriati, in funzione delle esigenze concrete, per consentire al disabile di accedere a un lavoro e di svolgerlo, che l'art. 5 della direttiva pretende a condizione che non richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato - ricorre ancora una volta all'argomento dell'effetto utile. Se si ritiene, infatti, che un lavoratore non possa subire una discriminazione indiretta perché fornisce al figlio disabile l'assistenza che consente a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono, escludere l'obbligo di accomodamenti ragionevoli equivarrebbe a pregiudicare una parte importante degli obiettivi per i quali quel divieto è stabilito; questo soprattutto se si tiene conto che i citati artt. 24 e 26 della Carta di Nizza riconoscono il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure volte a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità e che il preambolo della Convenzione ONU richiama esplicitamente la necessità di aiutare le famiglie con disabili affinché possano contribuire al pieno ed eguale godimento dei diritti da parte di quelle persone. Ne consegue, dunque, che dall'art. 5 della direttiva, letto in combinato con le altre disposizioni citate, discende un obbligo per il datore di lavoro di prevedere accomodamenti ragionevoli anche per il lavoratore che si occupa di un figlio disabile, laddove l'aggettivo "ragionevoli" sta a significare che non potrà comunque mai trattarsi di misure che, tenuto conto delle caratteristiche del caso concreto, impongano al datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Nel caso di specie, quindi, spetterà alla nostra Corte di Cassazione, giudice investito della controversia, valutare se, alla luce delle considerazioni che precedono e di tutte le circostanze

pertinenti del procedimento principale, il soddisfacimento della richiesta della lavoratrice ricorrente di beneficiare in modo permanente di orari fissi, su un determinato posto, rappresentasse ai sensi dell'art. 5 della direttiva un onere sproporzionato per il suo datore di lavoro.

La decisione della Corte di Giustizia è il naturale completamento del percorso di progressiva estensione della portata del divieto di discriminazione per disabilità inaugurato con la sentenza *Coleman*. Si tratta di un esito pienamente condivisibile e in un certo senso - considerato, appunto, il precedente - anche prevedibile. Al punto che forse la Corte di Cassazione avrebbe potuto giungere in autonomia alla medesima conclusione, senza bisogno di ricorrere a un rinvio pregiudiziale al giudice europeo. D'altronde, alcuni anni fa, lo aveva già fatto il Tribunale di Ferrara, quando, proprio applicando i principi ricavabili da *Coleman*, aveva identificato una violazione del divieto di discriminazione indiretta per associazione nella condotta datoriale consistente nell'aver imposto a una lavoratrice con figlia disabile di lavorare costantemente nel turno serale, di domenica e con orari spezzati. La sentenza, in particolare, aveva evidenziato come i principi enucleati in *Coleman* per la discriminazione diretta potessero essere estesi alla discriminazione indiretta, perché limitare l'applicazione del divieto alle sole persone che siano esse stesse disabili avrebbe rischiato di privare la direttiva di una parte importante del suo effetto utile e ridurre la tutela che essa dovrebbe garantire (Trib. Ferrara 25 marzo 2019).

Va detto poi anche che, dopo che si erano già verificati i fatti oggetto del procedimento da cui è scaturito il rinvio alla Corte di Giustizia, il nostro legislatore ha introdotto una previsione - inapplicabile *ratione temporis* a quegli stessi fatti - con la quale, nella sostanza, si va a vietare espressamente proprio la discriminazione indiretta realizzata in ragione dell'assistenza a un familiare disabile. Si è infatti precisato che è da considerarsi discriminatorio «ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti», può porre il lavoratore in una situazione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri dipendenti o può essere causa di una limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita aziendale o di crescita professionale (art. 25, comma 2-bis, d.lgs. n. 198/2006, come introdotto dalla legge n. 162/2021).

Nel nostro ordinamento, pertanto, il cerchio si era forse in buona parte già chiuso prima della sentenza in commento. Ma ciò non sminuisce l'importanza di questa pronuncia, che ribadisce ancora una volta la *vis expansiva* del principio di parità nel diritto sociale europeo. **D&L**

È antisindacale sostituire il CCNL applicato al rapporto di lavoro senza alcun previo accordo con le organizzazioni sindacali impegnate nel rinnovo

di
Andrea
Ranfagni

È antisindacale sostituire il CCNL applicato al rapporto di lavoro senza alcun previo accordo sindacale. Questo il principio affermato dalla decisione del Tribunale di Trani, Sezione Lavoro, dello scorso 15 settembre, nell'ambito di un procedimento per condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28, l. n. 300/1970, promosso contro un'azienda da alcune sigle sindacali.

Il principio è innovativo, poiché sino ad oggi l'esigenza del previo accordo sindacale in occasione di un cambio di CCNL si è sempre posta più che altro come una prassi, anche al fine di regolare l'armonizzazione delle condizioni in essere rispetto alla nuova disciplina contrattuale introdotta, senza che però nessuna legge e, da quel che risulta, nessuna sentenza avessero posto come obbligatorio il passaggio in questione.

La decisione, quindi, non può che essere vista come positiva, poiché, di fatto, amplia le prerogative sindacali. La speranza, quindi, è che essa possa avere seguito anche in altre aule di giustizia.

Vi è da dire anche che essa risente molto delle particolarità del caso concreto, quindi, forse, il principio affermato non può dirsi assoluto ed applicabile tutte le volte in cui viene cambiato unilateralmente un CCNL, specialmente quando non siamo di fronte ad un'azienda che ha rappresentanze sindacali al suo interno. Ma la decisione resta certamente meritevole di apprezzamento.

Vediamo, comunque, nel dettaglio come si è arrivati alla decisione in questione e le ragioni poste dal Tribunale di Trani a fondamento della propria statuizione.

Il caso posto all'attenzione del Tribunale di Trani

Il caso posto all'attenzione del Tribunale di Trani, come detto, attiene alla condotta tenuta da un'azienda privata che ha provveduto a sostituire unilateralmente il CCNL applicato sino a quel momento al rapporto di lavoro dei propri dipendenti, senza passare da una negoziazione con le organizzazioni sindacali.

Più nello specifico, l'azienda in questione ha proceduto a sostituire il CCNL Telecomunicazioni firmato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ovvero Assotelecomunicazioni, da un lato e CGIL, CISL e UIL, dall'altro, con il CCNL BPO (Business Process Outsourcing), firmato dall'associazione datoriale Assocontact e dal sindacato Cisl. Un CCNL, quest'ultimo, che certamente non può dirsi firmato da associazioni rappresentative.

Al di là di tale aspetto, comunque, ciò che ha contraddistinto la vicenda in questione è che non solo l'azienda ha proceduto unilateralmente, senza nessuna forma di negoziazione con le organizzazioni sindacali, ma tutto ciò era avvenuto nel corso delle trattative del rinnovo del CCNL Telecomunicazioni, scaduto a dicembre 2022, ma ancora vigente per effetto di clausola di ultrattività, quindi di rinnovo automatico se non disdetto.

CGIL, CISL e UGL, per il tramite delle loro Federazioni, hanno così promosso ricorso per condotta antisindacale, sostenendo, appunto, l'illegittimità del comportamento in questione.

La decisione del Tribunale di Trani

Il Tribunale di Trani ha accolto il ricorso delle organizzazioni sindacali, affermando quindi il carattere antisindacale del comportamento tenuto dall'azienda.

Nella decisione in questione, il Giudice del lavoro premette che l'oggetto del giudizio non ha riguardato quale fosse il CCNL cosiddetto "leader" del settore (ovvero il grado di rappresentatività dei suoi firmatari), men che meno se fosse legittimo o meno il cambio di CCNL.

Anzi, nella decisione in commento si precisa come rientri nelle possibilità del datore di lavoro proprio quella di effettuare simili operazioni in quanto garantite dall'art. 41 della Costituzione, quindi dalla libertà d'impresa, oltre che dalla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39, Costituzione, che porta a tutelare la più ampia libertà sindacale e legittima la conseguente coesistenza di plurimi CCNL relativi al medesimo settore.

Va dunque evidenziato come la sentenza in commento non smentisca il principio per cui il cambio di CCNL rientra tra i poteri del datore di lavoro. È un potere che rientra nelle prerogative datoriali, garantite, appunto, dalla libertà d'impresa ex art. 41, Costituzione e dall'inesistenza di contratto collettivi applicabili erga omnes con riferimento ad un intero settore.

Detto ciò, però, conseguenze diverse possono derivare dalle modalità con cui il datore realizza operazioni, dal momento che queste incidono sui principi che ispirano le relazioni sindacali in azienda. Questi principi entrano in gioco, secondo il Tribunale di Trani, prima ancora del rispetto dei diritti dei singoli lavoratori, quale quello al mantenimento della medesima retribuzione percepita in forza del precedente CCNL (e ciò alla luce del noto principio della irriducibilità della retribuzione sancito dall'art. 2103 cc), oltre che quello ad un nuovo inquadramento che si ponga come corretto rispetto alle proprie mansioni.

Nello specifico, il Giudice pugliese ha ritenuto sussistente un obbligo di procedere ad una negoziazione con le OO.SS. in forza dei principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 cc, a loro volta espressione del generale dovere di solidarietà di cui all'art. 2, Costituzione. Questi principi impongono al titolare di un diritto, di esercitarlo in modo anche da considerare gli interessi della controparte, quindi non in maniera arbitraria.

In un contesto in cui le organizzazioni sindacali erano impegnate nel rinnovare il CCNL Telecomunicazioni, il quale, come detto, conteneva una clausola di ultrattività, che garantiva il mantenimento dell'efficacia oltre la scadenza, la buona fede e la correttezza sono stati ritenuti dal Giudice come fondamentali e tali, appunto, da imporre l'obbligo di un accordo con le OO.SS. prima di procedere al cambio di CCNL.

D'altra parte, osserva ancora il Tribunale di Trani, sono molteplici i casi in cui la legge contempla espressamente l'obbligo di una negoziazione sindacale prima di esercitare un potere datoriale che ha effetti verso la generalità dei propri dipendenti (ad esempio, licenziamenti collettivi e trasferimento di ramo d'azienda) e di essi, quindi, può farsi applicazione in via analogica.

Come anticipato inizialmente, la decisione sembra risentire molto delle particolarità del caso concreto appena ricordate e, quindi, della presenza di trattative per il rinnovo del CCNL, dotato di clausola di ultrattività.

La decisione, infatti, nel far leva sulla buona fede, evidenzia anche come essa sia molto importante quando pendono trattative.

Il principio ricavabile dalla decisione in questione, quindi, è sì quello della obbligatorietà dell'accordo, comunque dell'attivazione di una negoziazione, prima di sostituire il CCNL, con l'aggiunta, però, che ciò vale quando si versi in un contesto in cui le stesse organizzazioni sindacali sono coinvolte, appunto, nelle trattative del rinnovo. In ciò, infatti, sembra che il Tribunale di Trani veda l'impedimento o la limitazione allo svolgimento dell'attività sindacale, sanzionate dall'art. 28, Statuto dei Lavoratori.

In contesti diversi, in cui non c'è trattativa e magari è pure assente una rappresentanza sindacale in azienda, l'obbligo della negoziazione non pare possa operare.

Si ricorda, invece, che, per giurisprudenza già pronunciata, prima di procedere alla sostituzione del CCNL è sempre necessario che l'azienda aspetti la scadenza o, nel caso di contratto a tempo indeterminato (anche per effetto di clausola di ultrattività), il datore di lavoro proceda a formalizzare la disdetta alle OO.SS. firmatarie del CCNL che viene meno.

C'è poi, come detto, tutto il tema dell'armonizzazione, quindi della garanzia dei diritti individuali dei lavoratori, per garantire la quale, appunto, seppur (sino ad oggi) in via di prassi, vengono di norma siglati degli accordi.

Vedremo come si svilupperà la giurisprudenza sui temi affrontati dalla decisione del Tribunale di Trani, ma non vi è dubbio che essa si mostra ispirata da quel giusto "coraggio interpretativo" necessario per ampliare le prerogative sindacali. **D&L**

I controlli sulle mail aziendali devono sempre rispettare i principi a tutela della riservatezza: lo ribadisce la Cassazione, in linea con la Corte EDU

di
Francesca
Bassetti

Il tema del controllo a distanza sull'attività dei lavoratori, da sempre sensibile per le evidenti ricadute sulla tutela della dignità, libertà e riservatezza della persona, è quanto mai significativo nell'epoca in cui viviamo, poste le enormi possibilità di monitoraggio e sorveglianza che la tecnologia offre rispetto ad ogni attività umana.

La sentenza della Corte di Cassazione in commento, n. 24204 pubblicata il 29.8.2025, si occupa del limite che va posto in particolare ai controlli sulla corrispondenza via mail dei lavoratori. La corrispondenza, in quanto "luogo" di espressione della persona, è un ambito nel quale le istanze di riservatezza sono particolarmente significative, anche alla luce del riconoscimento costituzionale di inviolabilità della sua libertà e segretezza, nonché dell'art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo (CEDU). In base a

tale ultima disposizione "*ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza*" e gli Stati devono astenersi da ogni interferenza (a meno che ciò sia consentito dalla legge e costituisca una misura necessaria per le ragioni legittime di cui al secondo paragrafo dell'art. 8 stesso). Tale norma per costante giurisprudenza è stata interpretata dalla Corte Europea dei diritti dell'uomo (Corte EDU) nel senso che gli Stati devono anche impedire in modo efficace e giustiziabile le interferenze eventualmente poste in essere dai privati, inclusi i datori di lavoro.

Il caso riguarda alcuni lavoratori che in pochi mesi avevano rassegnato le proprie dimissioni dallo stesso datore e che successivamente avevano ricevuto una ingente richiesta di danno, per asserita violazione degli obblighi di diligenza e di fedeltà, nonché per concorrenza sleale. Era

certo che uno di essi (già socio della ex datrice, oltre che lavoratore) avesse costituito una società presso la quale dopo le dimissioni gli ex colleghi erano stati assunti. Solo un dipendente era rimasto nell'impresa ricorrente, la quale sosteneva di esser così stata costretta a cessare le attività nel settore in cui i dimissionari operavano.

Il Tribunale aveva ritenuto accertato, sulla base delle prove fornite dall'ex datore, che i lavoratori avevano di fatto iniziato, mesi prima della cessazione dei rapporti, a lavorare in favore dell'altra società, anche sviando clienti.

La prova dei comportamenti predetti era stata offerta sostanzialmente sulla base della corrispondenza mail dei lavoratori, tratta dai loro account privati. Gli stessi erano risultati accessibili senza password per l'ex datore di lavoro in quanto scaricati dai lavoratori durante

il rapporto nei computer e nel server dallo stesso gestiti. Le mail erano state pertanto “recuperate” dopo le dimissioni dei lavoratori, quando era sorto il sospetto che gli stessi avessero posto in essere condotte illecite.

I lavoratori, oltre a contestare il merito delle accuse, contestavano di non aver dato autorizzazione per l'accesso ai propri account e di non essere stati informati circa le possibilità di controllo, le modalità e finalità dello stesso.

Il caso affrontato dalla sentenza in commento è inquadrabile quale controllo c.d. difensivo e, pur essendo applicabile la formulazione dell'art. 4 l. 300/70 precedente alla novella del d.lgs. 151/2015 (i fatti si erano svolti nel 2013), i dati, se lecitamente acquisiti, avrebbero potuto essere posti dal datore a base delle domande contro i lavoratori. Fermo che la giurisprudenza, all'esito di un dibattito di cui non si può qui dar conto, ritiene generalmente ancora esistente questo tipo di controlli dopo la predetta modifica legislativa (che pur ha inciso significativamente la norma ricordata: per una ricostruzione, tra le molte, si veda Cass. 34092/2021), i principi enunciati sono applicabili, come meglio si dirà nelle conclusioni, in generale quale limite all'utilizzabilità dei dati ottenuti attraverso qualsiasi controllo a distanza e sono perciò di grande interesse.

La Corte d'appello, adita dalla società in punto di quantificazione del danno (che il Tribunale aveva riconosciuto per un importo molto inferiore al richiesto), ma investita anche dal ricorso incidentale dei lavoratori per il rigetto delle richieste datoriali, aveva già ribaltato la pronuncia di prime cure sopra riassunta. In particolare, la sentenza di appello aveva escluso l'utilizzabilità dei dati informatici sui quali la società aveva basato la ricostruzione delle condotte e la richiesta di danno conseguente.

La Cassazione, con la sentenza in commento, ha confermato la pronuncia appellata e le sue motivazioni. Essa si segnala per essere applicazione nel nostro ordinamento della giurisprudenza della Corte EDU, in specie della sentenza della Grand Chamber del 05.09.2017, già commentata in questo Bollettino (n. 7/2017) e vero punto di svolta verso una più attenta tutela della persona del lavoratore di fronte ai controlli datoriali.

In particolare, nel caso di specie, la Corte richiama dapprima i passaggi con cui la citata pronuncia della Corte EDU ha incluso nella nozione di vita privata anche quella professionale, nella parte in cui essa incide sull'identità della persona, e, poi, con riguardo alla corrispondenza, quelli in cui si sottolinea l'assenza nell'art. 8 CEDU della distinzione tra corrispondenza “privata” e “professionale” al fine della sua protezione. Sono pure ricordati i tre principali requisiti indicati dalla Corte EDU per identificare i possibili leciti controlli a distanza: la finalità legittima (esistenza di gravi motivi); la proporzionalità, attraverso modalità adeguate ma meno intrusive possibile; la preventiva e dettagliata informazione ai dipendenti circa le possibilità, le forme e le modalità di controllo, al fine di temperare le istanze di riservatezza con le esigenze datoriali. Infine, è esclusa, come pure nella giurisprudenza nazionale in tema di controlli difensivi, la possibilità di svolgere controlli massivi ed indiscriminati.

Nel caso di specie, prosegue la Cassazione, la Corte d'appello aveva fatto corretta applicazione di quanto precede. Mentre l'ex datore di lavoro sottolineava l'accessibilità delle mail personali per averle gli stessi lavoratori scaricate nel server aziendale, e sosteneva dunque di non aver violato la riservatezza degli ex dipendenti, la Corte ha affermato che, a prescindere dalla natura personale o aziendale delle mail, la riservatezza

nello svolgimento del rapporto di lavoro impediva comunque la conservazione e la categorizzazione dei dati personali relativi all'uso della posta elettronica. Tali operazioni, infatti, non possono che avvenire nei limiti stabiliti dalla normativa che ne vincola la finalità a ragioni diverse dal controllo dell'attività, alla previa sottoscrizione di un accordo sindacale o, in mancanza, all'autorizzazione dell'Ispettorato (salve le eccezioni previste nell'attuale disciplina dal c. 2 dell'art. 4 l. 300/70 o i controlli difensivi che non comportino la possibilità di verifica dell'attività lavorativa), nonché alla completa informativa ed al consenso del lavoratore. Allo stesso modo sono trattati, ricorda la Corte, i dati sulle telefonate e sull'accesso ad internet durante l'orario di lavoro.

Nel confermare la sentenza d'appello ed escludere l'utilizzabilità delle mail sulle quali l'ex datore di lavoro basava le proprie domande, dunque, risulta per la Corte decisivo che i lavoratori non avessero concesso alcuna autorizzazione per l'accesso alle proprie caselle personali e che, comunque, la società non avesse fornito loro alcuna informativa circa il trattamento dei relativi dati e le possibilità/modalità di controllo connesse o circa la duplicazione degli *account* nei propri server.

Le conclusioni sono davvero simili a quelle della Gran Chamber nel caso più volte richiamato. Lì la Corte EDU aveva escluso l'utilizzabilità di risultanze della chat aziendale che il lavoratore, pur a fronte di espresso divieto, aveva utilizzato anche per ragioni personali. Dirimente per l'illegittimità del controllo a distanza era stata la circostanza che il lavoratore non fosse al corrente di poter subire il monitoraggio della chat, addirittura dei suoi contenuti, il che configurava già una di per sé una violazione non accettabile della sua riservatezza ai sensi dell'art 8 CEDU.

Ciò che deriva da queste pronunce

deve essere chiaro: i controlli attraverso strumenti informatici non sono di per sé illeciti e per tale ragione il lavoratore deve essere molto attento all'utilizzo dei sistemi che gli sono forniti. Ma ci sono dei limiti.

Rispetto alla previgente disciplina, l'attuale formulazione dell'art. 4 l. 300/70 ha, da un lato, ampliato la possibilità (non più limitata ai controlli difensivi) di utilizzare le risultanze dei controlli a distanza per fini connessi al rapporto di lavoro (inclusi quelli disciplinari), e, dall'altro, limitato l'ambito di necessaria previa stipulazione di accordi sindacali o, in mancanza, di autorizzazione dell'Ispettorato, per l'installazione o adozione di sistemi aventi finalità diverse ma che permettano anche il controllo a distanza sulla attività lavorativa, escludendo da esso i sistemi di rilevazione delle presenze e gli *“strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa”*. Ciò posto, in un generale arretramento di tutela, il c. 3 della stessa disposizione come modificata prevede che in ogni caso l'utilizzabilità dei controlli sia condizionata alla previa informativa al lavoratore ed al rispetto della

normativa in materia di privacy (il rinvio al d.lgs. 196/2003 deve ritenersi esteso al Regolamento UE 2016/679). Se la giurisprudenza ha interpretato con rigore alcune nozioni, come quella di *“strumento di lavoro”*, non bisogna sottovalutare dunque l'apporto di tutela che può essere dato da strumenti che non sono propri della tradizionale cassetta degli attrezzi del giuslavorista e che pure si rilevano fondamentali nel mutato quadro normativo.

In tal senso, non si può che vedere con favore la piena attuazione degli orientamenti espressi dalla Corte EDU testimoniata dal caso in esame e bisogna contemporaneamente ricordare l'importanza di mettere a fuoco anche, secondo i canoni della disciplina di tutela della privacy, il parametro della proporzionalità, inclusa la sua declinazione *“estrema”* di ragionevolezza, che verrebbe in gioco all'esito dell'informativa eventualmente fornita al lavoratore. Ne abbiamo parlato in questo Bollettino (n. 3/2024) ad esempio in relazione alla pronuncia del Garante per la protezione dei dati personali, con la quale, anche per

difetto di proporzionalità, era stato ritenuto illegittimo un sistema di riconoscimento facciale per la verifica degli accessi e delle presenze in servizio. **D&L**

FLASH

Le Sezioni Unite escludono l'obbligo di restituire la Naspi in caso di conversione del contratto a termine in tempo indeterminato

Con la sentenza n. 23876 del 26 agosto scorso le Sezioni Unite della Cassazione (confermando principi già affermati nelle sentenze n. 12174/19 e n. 23112/20) riconoscono che sul diritto del lavoratore al godimento della Naspi non incide l'eventuale successiva conversione in sede giudiziale del contratto a termine in tempo indeterminato, per accertata nullità del termine. Ne consegue che non sussiste per il lavoratore l'obbligo di restituire le somme ricevute durante il periodo di non lavoro successivo alla scadenza del termine illegittimo. Nel tempo intercorso tra la cessazione del rapporto e la pronuncia di conversione il lavoratore, infatti, deve considerarsi a tutti gli effetti in stato di disoccupazione, non avendo ricevuto la retribuzione né avendo beneficiato della contribuzione previdenziale. Lo stato di bisogno in cui questi si è trovato per effetto della cessazione del rapporto, porta a considerare integrato l'evento protetto cui intende far fronte la prestazione erogata dall'INPS, che dunque non può ritenersi indebitamente percepita. Neppure può dirsi configurata una violazione del principio di incumulabilità, dal momento che il versamento della contribuzione effettuato in ragione della conversione del rapporto determina la cessazione della maturazione della contribuzione figurativa associata all'erogazione della Naspi.

La questione in esame permette ai Giudici delle leggi di far chiarezza sulla diversa natura della Naspi rispetto all'indennità forfettaria spettante al lavoratore in caso di illegittima apposizione del termine ai sensi dell'art. 32, L. n. 183/10. Tale indennità ha natura risarcitoria, al contrario della Naspi che svolge una funzione previdenziale. La prima intende infatti compensare il danno causato al lavoratore dall'illegittima cessazione del rapporto; la seconda ha il fine di assicurare un sostegno economico al lavoratore privo di mezzi di sostentamento, in ragione della mancanza di lavoro. Le due prestazioni, dunque, rispondono a diverse finalità di tutela degli interessi del lavoratore e, perciò, ben possono cumularsi.