

News

a cura di s|dm STUDIO LEGALE DEHÒ MASSERELLI



IN QUESTO NUMERO

2

Focus

- Obbligo di trasparenza retributiva - Dir. UR 970/2023

5

Focus di diritto tedesco

a cura di Mario Prudentino - Amburgo

- Co-gestione e trattative fallite

5

Novità legislative

- Legge di semplificazione 2025
- Decreto bollette: tutela per debiti condominiali

6

Garante privacy

- Violazione della privacy su metadati - provvedimento 243 del 29 aprile 2025

8

Prassi

- Ministero del Lavoro e dimissioni per fatti concludenti - FAQ
- Messaggio da INPS del 13 giugno 2025, n. 1872

9

Sentenze

- Lavoro - pag. 9
- Diritto assicurativo - pag. 10
- Diritto Bancario - pag. 10
- Real Estate - pag. 10
- Diritto condominiale - pag. 10
- Fallimentare - pag. 11
- Responsabilità civile - Risarcimento Danni - pag. 12
- Obbligazioni e Contratti - pag. 12

FOCUS

OBBLIGO DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Il 7 giugno 2026 entrerà in vigore la Direttiva (UE) 970/2023 nota anche come "Direttiva sulla trasparenza retributiva". Entro tale data gli Stati Membri dell'UE dovranno recepirla nelle rispettive legislazioni nazionali.

La Direttiva ha come obiettivo la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Per raggiungere tale obiettivo prevede la Direttiva impone alle imprese Datrici di Lavoro di definire, introdurre, applicare e garantire modelli gestionali di politica retributiva, che siano vincolanti e trasparenti che garantiscano la parità di genere e la non discriminazione nei processi di assunzione, valutazione, promozione, retribuzione del personale che siano non discriminatori e trasparenti.

E' richiesto un cambio di passo e culturale, basato su dati oggettivi anziché su valutazioni soggettive che spesso celano trattamenti non equi.

Le imprese non devono trovarsi impreparate e pertanto è opportuno agire in anticipo.

Il rispetto della disciplina sarà criterio di partecipazione alle procedure di appalto pubblico

Qui di seguito una sintesi di massima delle nuove previsioni.



Perché la trasparenza?

La trasparenza è stata individuata come lo strumento che permette:

- ai datori di lavoro nel garantire il diritto alla parità retributiva
- ai lavoratori di verificare la parità retributiva
- alle vittime della discriminazione retributiva di genere di far valere i loro diritti
- alle parti sociali di intervenire per rimuovere situazioni non rispettose della normativa

Quali sono le imprese coinvolte?

Tutte le imprese, a prescindere dalle dimensioni.

Le dimensioni dell'impresa hanno però un impatto nella informazione e rendicontazione, che sono differenziate a seconda del numero di addetti.

Quali sono i lavoratori coinvolti?

Tutti i lavoratori, a prescindere dall'inquadramento e dalla mansione (sono compresi lavoratori part-time, contratti a termine, lavoratori somministrati, dirigenti) ed anche i candidati

Cosa bisogna fare

Le imprese devono definire ed applicare un **Modello Retributivo** chiaro, neutro e trasparente, che deve prevedere:

strutture retributive che assicurino che non esistano differenze retributive basate sul genere fra lavoratori che svolgono lo stesso lavoro, a meno che vi siano delle ragioni oggettive e neutre sotto il profilo di genere che giustifichino le disparità.

permettano il confronto tra i trattamenti nell'ambito della stessa struttura organizzativa

Procedure di informazione dei Lavoratori (o loro Rappresentanti), a richiesta, dei livelli retributivi medi, ripartiti per genere, categoria

sistemi di classificazione, valutazione e crescita professionale:

neutri sotto il profilo di genere o su indicatori o modelli neutri;

basati su criteri oggettivi quali competenze (requisiti professionali, istruzione e formazione), impegno, responsabilità, condizioni di lavoro, e criteri aggiuntivi, purché pertinenti e motivati;

ponderati in funzione del lavoro o della posizione specifici.

Consultazione e **confronto con le Parti Sociali**

Rendicontazione specifica

Fase preassuntiva

La trasparenza deve essere adottata sin dalle fasi di selezione.

Gli annunci di lavoro devono quindi:

- contenere tutti gli elementi retributivi dell'offerta di lavoro, così che prima del colloquio o quantomeno prima dell'inizio del rapporto di lavoro il lavoratore sia informato;
- essere neutri sotto il profilo di genere, salvo che il genere non sia espressamente richiesto dalla mansione.

Le procedure di selezione devono essere adeguate, per evitare condotte in modo non discriminatorio.

E' vietato chiedere al candidato la retribuzione precedente e anche solo tentare di ricevere in modo proattivo tale informazione.



Privacy

Tutte le informazioni fornite e ricevute devono **rispettare i principi del GDPR**.

I datori di lavoro possono pretendere che i Lavoratori che, ottenendo le informazioni, abbiamo appreso anche informazioni diverse dalla propria retribuzione e livello, non utilizzino tali informazioni per finalità diverse dall'esercizio dei loro diritti.

Ai Lavoratori non può essere impedito di rendere nota ad altri soggetti la propria retribuzione.

FOCUS DI DIRITTO TEDESCO

CO-GESTIONE E TRATTATIVE FALLITE



A cura di Mario Prudentino
Studio Legale Prudentino & Rhein
Amburgo - Germania

La co-gestione in Germania significa che entrambe le parti aziendali hanno il diritto di far valere l'obbligo di accelerazione nel caso di trattative fallite. Nel caso in questione, il Consiglio di Fabbrica (CdF) aveva silurato una trattativa con il datore di lavoro, ma pari passo si era anche rifiutato di istituire il collegio arbitrale particolare (Schiedsstelle). Il datore di lavoro ha risposto facendo ricorso al collegio arbitrale presso il tribunale del lavoro. Il tribunale del lavoro di Darmstadt aveva istituito il collegio arbitrale sotto la presidenza di un giudice del tribunale del lavoro con due giudici civili per parte. Il CdF presentava ricorso, ritenendo il collegio arbitrale incompetente e rifiutando la nomina. Il Tribunale regionale del lavoro dell'Assia ha confermato la decisione del tribunale del lavoro e ha stabilito che la prevista riduzione del personale costituisce un cambiamento operativo ai sensi dell'articolo 111, frase 3, n. 1, BetrVG e che è possibile ricorrere al collegio arbitrale ai sensi dell'articolo 112 (2) BetrVG se non è possibile raggiungere una conciliazione degli interessi con il comitato aziendale (Tribunale regionale del lavoro dell'Assia, decisione del 24 ottobre 2024 - 5 TaBV 123/24).

NOVITÀ LEGISLATIVE

LEGGE DI SEMPLIFICAZIONE 2025

La **Legge regionale 6 giugno 2025, n. 8**, nota come "**Legge di semplificazione 2025**", entrata in vigore il 10 giugno 2025, apporta modifiche nel settore dell'edilizia e dell'urbanistica, quali:

- facilitata la realizzazione di soppalchi ad uso residenziale e per uffici, anche in deroga a limiti e prescrizioni dei piani di governo del territorio e dei regolamenti edilizi comunali, a determinate condizioni ivi previste;
- aggiornate e semplificate le normative relative agli impianti fotovoltaici, con particolare attenzione a quelli di grandi dimensioni e flottanti, definendo anche le competenze tra enti locali al fine di snellire le procedure autorizzative;
- disciplinati gli accordi di programmazione negoziata di interesse regionale, apportando modifiche e semplificazioni.

DECRETO BOLLETTE: TUTELA PER DEBITI CONDOMINIALI

Il "**Decreto Bollette**", convertito in legge il 29 aprile 2025, **vieta il pignoramento** della prima casa di soggetti vulnerabili (es. disabili, over 75) se contestati debiti condominiali sotto i 5 000 €.



**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**

VIOLAZIONE DELLA PRIVACY SUI METADATI

Con **provvedimento n. 243 del 29 aprile 2025** il Garante della Privacy ha sanzionato ai sensi del GDPR per violazione della privacy sui metadati delle e-mail dei dipendenti e delle attività di navigazione web, sulla base delle sue linee guida del 2024 in materia di uso dei metadati nei sistemi di posta elettronica sul luogo di lavoro.

Violazioni

Durante l'ispezione d'ufficio, il Garante ha scoperto che il datore di lavoro (in questo caso pubblico) conservava:

- metadati delle e-mail per un massimo di 90 giorni;
- registri di navigazione web per 12 mesi;
- dati dei registri dell'helpdesk (contenenti gli identificativi dei dipendenti e la cronologia dei ticket) per quasi 10 anni.

Questi periodi di conservazione superavano di gran lunga quelli ritenuti proporzionati dalle Linee guida, soprattutto in assenza di un accordo sindacale o di un'autorizzazione dell'autorità del lavoro.

Sanzione

Oltre alla sanzione pecuniaria, il Garante ha ordinato al datore di lavoro di:

- limitare la conservazione dei registri di navigazione a 90 giorni e successivamente procedere all'anonimizzazione;
- ridurre al minimo e crittografare i metadati delle e-mail;
- limitare l'accesso ai metadati al solo personale autorizzato;
- aggiornare le politiche interne e la documentazione sulla privacy;
- rivedere i contratti con i fornitori IT terzi per riflettere gli obblighi dell'articolo 28 del GDPR;
- condurre una DPIA per valutare e mitigare i rischi per la privacy;
- garantire la futura conformità agli obblighi di legge in materia di lavoro per qualsiasi trattamento che possa comportare il monitoraggio dei dipendenti.

Cosa sono i metadati e perché costituiscono un dato personale soggetto alla normativa privacy

I metadati generati attraverso l'uso aziendale della posta elettronica e di Internet includono informazioni quali gli indirizzi del mittente e del destinatario, l'oggetto, la data e l'ora di trasmissione, la presenza e la dimensione degli allegati e gli indirizzi IP. Non includono il contenuto effettivo dei messaggi, ma possono portare a rivelare modelli di comportamento e, indirettamente, i livelli di rendimento o produttività e in ambito lavorativo la loro analisi diventa un tema delicato.

Il loro trattamento deve essere conforme non solo ai principi del GDPR, ma anche alla normativa in materia di controlli a distanza (articolo 4 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) in quanto costituiscono dati personali.

I datori di lavoro non devono più trattare i metadati come un dato tecnico ma, attraverso una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, devono:

- classificarlo;
- valutarlo in base al rischio
- proteggerlo e regolamentarlo in quanto dato personale soggetto alla normativa privacy e di diritto del lavoro in quanto controllo a distanza (come la videosorveglianza).

Conseguenze sul datore di lavoro

E' quindi importante rivedere le proprie politiche al fine di:

- verificare i sistemi di conservazione dei metadati relative alle comunicazioni dei dipendenti e alle finalità del trattamento dei loro dati;
- aggiornare le relative autorizzazioni con gli ispettorati o gli accordi sindacali, se necessario, per coprire nuovi tipi di trattamento dei dati
- limitare il periodo di conservazione a 21 giorni o ottenere le autorizzazioni sindacali appropriate;
- valutare i sistemi dei fornitori;
- adottare informative dettagliate sulla privacy e politiche interne sull'uso dei metadati.

PRASSI

MINISTERO DEL LAVORO DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI



*Il Ministero in una recente FAQ replica
alla sentenza n. 87/2025 del Tribunale del Lavoro di Trento*

Nelle scorse settimane ha avuto una grande Eco la sentenza del Tribunale del Lavoro di Trento del 5 giugno 2025, n. 87 che ha affermato che per aversi le dimissioni per fatti concludenti ex art. 19 del 19 L. 203/2024 era necessario il superamento dei giorni di assenza previsti dal CCNL come presupposto per il licenziamento disciplinare.

Il Ministero del Lavoro, nel proprio sito, pubblica una FAQ nella quale precisa che il richiamo dell'art. 19 Legge 203/2024 al "termine previsto dal contratto collettivo" debba essere riferito al termine che la contrattazione collettiva deve prevedere per il caso specifico della risoluzione del rapporto per fatti concludenti desumibili dalla prolungata assenza ingiustificata del lavoratore. Tale termine è diverso e distinto rispetto al termine che i CCNL indicano quale inadempimento grave tale da giustificare il licenziamento.

Il Ministero sottolinea come che la contrattazione collettiva, peraltro, non possa derogare il termine legale di 15 giorni per l'attivazione della procedura e che è peraltro anche ragionevole prevedere un termine più ampio rispetto ai pochi giorni previsti dai contratti collettivi per il licenziamento poiché, in quest'ultimo caso, la procedura disciplinare prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori consente lo scrutinio delle opposte ragioni e il controllo di legittimità delle decisioni.

MESSAGGIO DA INPS DEL 13 GIUGNO 2025, N. 1872

'Istituto comunica il rilascio per le aziende e gli intermediari di un nuovo servizio di assistenza virtuale denominato "Desktop On Text" (DOT), basato su tecnologie avanzate di intelligenza artificiale, che consente l'accesso rapido e diretto ai servizi per le aziende (vale a dire per i datori di lavoro) e gli intermediari, tramite istruzioni e comandi in linguaggio naturale, sia testuali che vocali, attivando ogni specifico servizio di interesse in una finestra interattiva dedicata e dando la possibilità agli utenti di avere contemporaneamente attive più finestre per visualizzare le informazioni richieste o interagire con i servizi richiesti.

SENTENZE

LAVORO

Tribunale del Lavoro di Catania, Sentenza 5 giugno 2025, n. 2385

Licenziamento orale ed onere della prova

Grava sul Lavoratore che lamenta di essere stato licenziato oralmente l'onere di provare che l'allontanamento dell'attività lavorativa sia un effetto della volontà datoriale di esercitare il potere di recesso. Non è sufficiente la mera cessazione dell'attività lavorativa in quanto è necessaria la prova dell'estromissione, intesa come atto del datore di lavoro consapevole e volontario, volto ad espellerlo dall'azienda.

Tribunale del Lavoro di Tempio Pausania, Sentenza 3 giugno 2025, n. 283

Ricovero ospedaliero, calcolo del periodo di comporto, CCNL

In mancanza di una specifica previsione del CCNL applicato al rapporto di lavoro, le assenze legate a ricoveri ospedalieri devono essere computate nel calcolo del periodo di comporto e il datore di lavoro non ha l'obbligo di avvertire preventivamente il Lavoratore dell'imminente superamento del periodo di comporto.

Tribunale del Lavoro di Napoli, Sentenza, 29 maggio 2025, n. 4247

Lavoratore disabile, ragionevoli accomodamenti, periodo di comporto

Il Datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento di un dipendente disabile per superamento del periodo di comporto, deve informarsi se le assenze siano determinate allo stato di disabilità, per valutare tutti gli elementi utili per individuare eventuali ragionevoli accomodamenti, fra i quali vi è anche la possibilità di un allungamento del periodo di comporto rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

DIRITTO BANCARIO

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 6 GIUGNO 2025, N. 15105

Rapporto di conto corrente bancario – Distribuzione dell'onere della prova – valutazione delle prove

La richiesta del tribunale alla parte attrice di fornire la prova positiva dei fatti costitutivi della propria pretesa, includendo la produzione dell'originale del titolo contraffatto quando questo non è nella sua disponibilità, rappresenta un rovesciamento degli oneri probatori contrari ai principi di distribuzione dell'onere della prova. In questi casi, l'onere di provare il corretto adempimento ricade sul debitore convenuto, in questo caso la banca negoziatrice, che deve dimostrare di aver operato con la diligenza richiesta e fornire elementi per verificare la sussistenza o meno della contraffazione e la sua rilevabilità.

REAL ESTATE

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 4 GIUGNO 2025, N. 14932

Vendite speciali di immobili: contratto preliminare di cessione di quote societarie – legittimazione attiva per agire per inadempimento del contratto preliminare

In caso di pignoramento di quote societarie oggetto di un contratto preliminare di cessione, la legittimazione attiva per agire in giudizio per l'inadempimento del contratto preliminare spetta al cedente, essendo legittimato il custode giudiziale solo per la conservazione e la fruibilità dei beni pignorati nell'interesse dei creditori procedenti.

DIRITTO ASSICURATIVO

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 10 GIUGNO 2025, N. 15447

Assicurazione della responsabilità civile: clausola "claims made" e sunset clause – Valutazione di validità della clausola

Nell'assicurazione della responsabilità civile, la clausola "claims made" che garantisce la copertura per i danni il cui risarcimento sia richiesto durante il periodo di validità della polizza e per i quali l'assicurato faccia richiesta all'assicuratore, non è nulla solo per la mancata previsione di una ultrattività della copertura (sunset clause). La validità della clausola deve essere valutata in base alla causa concreta del contratto, tenendo conto degli interessi perseguiti dalle parti.

DIRITTO CONDOMINIALE

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. II, SENTENZA, 29 MAGGIO 2025, N. 14424

Assemblea dei condomini – deliberazioni – nullità della deliberazione assembleare

È nulla per contrarietà all'art. 1129, comma 14, c.c. altresì la deliberazione dell'assemblea condominiale che abbia approvato il rendiconto annuale includendovi l'importo dovuto all'amministratore a titolo di compenso per l'attività svolta, ove tale importo non fosse stato specificato analiticamente all'atto dell'accettazione della nomina e del suo rinnovo, a pena di nullità della nomina stessa, non potendo il rendiconto valere a sanare tale originaria nullità della partita contabile in esso inserita.

FALLIMENTARE

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 3 GIUGNO 2025, N. 14839

Requisiti/presupposti per dichiarazione di inammissibilità di concordato preventivo - valutazione eccezioni di inammissibilità

Il deficit informativo riguardante il credito vantato da un terzo (nel caso, ATI Group) può costituire ragione autonoma e sufficiente per dichiarare inammissibile una proposta di concordato preventivo, rendendo irrilevante la valutazione di ulteriori eccezioni di inammissibilità.

TRIBUNALE DI BERGAMO, 18 FEBBRAIO 2025

Composizione negoziata - misure protettive e misure cautelari

Le misure protettive possono essere concesse con efficacia erga omnes per la funzione loro insita volta a preservare il patrimonio della società da possibili aggressioni di terzi, mentre le misure cautelari vanno richieste indicando specificamente la ragione della cautela richiesta e il soggetto destinatario della medesima, per consentire al Tribunale di verificare l'effettività del periculum in mora paventato dalla ricorrente.



RESPONSABILITÀ CIVILE RISARCIMENTO DANNI

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 10 GIUGNO 2025, N. 15457

Negligenza e condotta colposa dell'esercente responsabilità genitoriale ed interruzione del nesso causale tra omissione imputabile al Comune (violativa di prescrizioni) ed evento dannoso

La condotta gravemente negligente ed inescusabile del genitore che lascia incustodite due minori e non vigila sulla loro sicurezza, consentendo che si tuffino in mare senza supervisione, costituisce causa prossima di rilievo capace di interrompere il nesso di causalità tra l'omissione imputabile al Comune (mancata segnalazione dell'assenza del servizio di salvataggio) e l'evento dannoso (annegamento). Pertanto, il comportamento del Comune, pur violativo di prescrizioni, non può essere considerato determinante ai fini della responsabilità risarcitoria se la condotta del genitore ha interrotto il legame causale tra le omissioni dell'ente e l'evento dannoso.

OBBLIGAZIONI E CONTRATTI

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. II, SENTENZA, 13 GIUGNO 2025, N. 15828

Risoluzione del contratto per inadempimento – modalità di proposizione della relativa domanda in giudizio

La domanda di risoluzione del contratto per inadempimento può essere proposta in via riconvenzionale anche se originariamente la parte aveva chiesto l'esecuzione specifica del contratto, in conformità con quanto previsto dall'art. 1453, comma 2, c.c.

Se non volete più ricevere le nostre comunicazioni, inviate una mail a newsletter@sldm.it

Grazie per l'attenzione