



Notizie Utili 24

È stato abolito il segreto salariale, ecco cosa cambia

Lavoratori e lavoratrici hanno diritto a sapere quanto sono pagati i colleghi e le colleghe, vietate le clausole contrattuali limitative: abolito il segreto salariale.

A stabilirlo è la **direttiva Ue 2023/970**, finalizzata a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione e della trasparenza dei contratti di lavoro.

L'intento è quello di abolire il segreto salariale contenuto nelle clausole contrattuali, così come di eliminare tutte le situazioni che possano impedire ad un lavoratore di divulgare la propria posizione economica o di conoscere quella dei colleghi.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DI CHI MOLESTA LA COLLEGA

Si della Cassazione al licenziamento disciplinare intimato al lavoratore, al quale era stato contestato di aver posto in essere molestie sessuali in danno di una collega. Le allusioni a sfondo sessuale alla collega giustificano il licenziamento del lavoratore. Così la sentenza n. 23295/2023 della sezione lavoro della Cassazione.

Cassazione: diffamazione e diritto di critica nel lavoro

Con sentenza n. **28711** del **4 luglio 2023**, la quinta sezione penale della Corte di Cassazione ha affermato che non sussiste il reato di diffamazione il pubblico funzionario che, nell'esercizio del diritto di critica e del diritto al dissenso in ambito lavorativo, in una comunicazione al proprio direttore generale si dolga del suo comportamento, senza ricorrere ad espressioni aspre, in ogni caso del tutto legittimo purché compatibili con il principio della continenza verbale.

Cassazione: assenza dal posto di lavoro del dipendente pubblico

Con sentenza n. **28547** del **3 luglio 2023**, la seconda sezione penale della Corte di Cassazione ha affermato che integra il reato di truffa aggravata la condotta del pubblico dipendente che violi l'obbligo di prestare servizio nel rispetto dell'orario di lavoro, in quanto essendo l'orario di lavoro prestabilito in funzione delle esigenze dell'Amministrazione, la sua violazione determina di per se un danno, né vale ad escludere la sussistenza del reato l'autorizzazione da parte del dirigente dell'ufficio allo svolgimento di attività esterna.

Siffatta autorizzazione non può non implicare necessariamente l'effettiva esecuzione di tale attività e, comunque, a corretta indicazione degli orari di presenza in ufficio, anche ai fini della verifica del lavoro compiuto.

Un dipendente che ha già usufruito dei giorni di congedo parentale retribuiti interamente, può richiederli nuovamente al nuovo datore di lavoro (amministrazione pubblica ricompresa in diverso comparto)?

Va premesso che la materia dei congedi parentali è disciplinata dall'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 e che la clausola contrattuale in parola deve essere interpretata ed applicata dall'amministrazione in coerenza con il quadro normativo così come delineato dal D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., sebbene con le specificazioni e le regole di miglior favore ivi indicate.

Chiarito ciò, il contratto prevede che nei "primi trenta giorni" di congedo parentale al lavoratore/lavoratrice spetta l'intera retribuzione (cfr. art. 28, comma 3 del CCNL citato). Si tratta di un periodo che può essere riconosciuto – per ciascun figlio - una sola volta e non può essere, pertanto, duplicato nel caso in cui la lavoratrice/il lavoratore cambi datore di lavoro pubblico tra quelli ricompresi nell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dal comparto di appartenenza di tali amministrazioni.

In caso di rapporto di lavoro part-time, l'importo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) deve riconoscersi in misura uguale a quella del lavoratore a tempo pieno o va riparametrato alla durata della prestazione?

Com'è noto l'IVC è un'indennità che spetta al personale dipendente in caso di scadenza di un CCNL e nell'attesa del suo rinnovo. Essa infatti è "un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale" (cfr. art. 2, comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022).

Pertanto, atteso la natura di anticipazione del trattamento economico, l'IVC rientra nella nozione di "struttura della retribuzione" ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. f) del citato contratto. Ne consegue che, nel caso di lavoratore con contratto di lavoro part-time, essa deve essere adeguatamente riproporzionata tenendo conto della durata della prestazione lavorativa rispetto a quella del lavoratore a tempo pieno appartenente alla stessa area e famiglia professionale (cfr. art. 33, comma 10 del citato CCNL).