



LAVORO Euroconference

Edizione di lunedì 24 giugno 2024

NEWS DEL GIORNO

[Garante Privacy: aggiornato il documento per la gestione di mail e metadati](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Confimi Industria Metalmeccanica: nuovi importi retributivi dal 1° giugno 2024](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: istruzioni per CIGS e mobilità in deroga per le aree di crisi industriale complessa](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Esigenze concrete alla base dell'apposizione del termine al contratto di lavoro](#)
di Redazione

Garante Privacy: aggiornato il documento per la gestione di mail e metadati

di **Redazione**

Il Garante per la *Privacy* ha aggiornato il [documento di indirizzo](#) relativo alla gestione di email e metadati.

Il documento in questione è denominato: *Documento di indirizzo, programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo e trattamento dei metadati*.

Il documento precisa che quando si parla di metadati, ci si riferisce in particolare a quelli che possono essere registrati automaticamente dai sistemi di posta elettronica, indipendentemente dalla volontà dell'utilizzatore.

I metadati in questione portano in dote tra le altre, informazioni inerenti alle operazioni di invio e ricezione (anche in relazione all'invio), indirizzi IP del mittente e destinatario, la dimensione del messaggio ed eventuali allegati presenti.

Il Garante sottolinea come tali metadati possono essere potenzialmente intelleggibili, e quindi restituire al titolare informazioni di carattere personale (anche in relazione alle opinioni) dell'interessato.

In relazione a ciò, il Garante ha esteso dagli originari 7 – 9 giorni, a 21, il termine di *data retention* dei metadati, al fine di limitare il rischio di intelleggibilità (e quindi di fuoriuscita delle informazioni) sopra richiamato.

Seminario di specializzazione

Legge Semplificazioni: le novità per il lavoro

Scopri di più



Confimi Industria Metalmeccanica: nuovi importi retributivi dal 1° giugno 2024

di Redazione

Confimi Industria Metalmeccanica ha ratificato con FIM – CISL e UILM – UIL i nuovi importi retributivi valevoli dal 1° giugno 2024.

L'adeguamento dei livelli retributivi deriva dall'applicazione del meccanismo previsto dall'articolo 36, comma 6 del CCNL 7 giugno 2021 (sebbene siano state avviate a maggio del 2023 le operazioni per il rinnovo del medesimo accordo collettivo scaduto in data 30 giugno 2023).

L'applicazione del CCNL del 7 giugno 2021, rispetto a tale passaggio, è stato ritenuto opportuno al fine di adeguare le retribuzioni in ordine all'andamento del tasso inflattivo, al fine di non pregiudicare il potere di acquisto dei lavoratori interessati.

Vengono, quindi, passati in rassegna gli incrementi, che a partire dal 1° giugno riguarderanno i minimi retributivi, i trattamenti indennitari forfettari in ipotesi di trasferta, e quelli previsti in caso di reperibilità.

Convegno di aggiornamento

Cause ostative rilascio DURC e il nuovo regime delle compensazioni

Scopri di più



Inps: istruzioni per CIGS e mobilità in deroga per le aree di crisi industriale complessa

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 20 giugno 2024, n. 2304](#), ha fornito le indicazioni relative alle istruzioni contabili in tema di CIGS e mobilità in deroga per le aree di crisi industriali complesse.

Si tratta, in particolare, della misura di proroga e rifinanziamento prevista dall'articolo 1, comma 170 della Legge 30 dicembre 2023, n. 213, di bilancio per l'anno 2024.

In base a quanto previsto dalla Legge di stabilità per l'anno 2024, sono da intendersi quindi prorogati e rifinanziati i trattamenti di cui all'articolo 44, comma 11 – bis, D.Lgs. 148/2015, quelli di cui all'articolo 1, commi 140 e 141 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, di bilancio per l'anno 2018, e i trattamenti di mobilità in deroga di cui all'articolo 25-ter del D.L. 119/2018.

Il messaggio Inps n. 2304/2024 formalizza, poi, la ripartizione delle somme stanziata a titolo di rifinanziamento, suddivise per regioni interessate.

Esigenze concrete alla base dell'apposizione del termine al contratto di lavoro

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 9 aprile 2024, n. 9537, ha stabilito che in tema di contratti di lavoro a termine, il principio generale impone che il rapporto di lavoro subordinato si configuri normalmente come a tempo indeterminato, riconoscendo l'apposizione del termine come una deroga che deve trovare giustificazione in esigenze concrete, specificamente individuate e sufficientemente dettagliate nel contratto. La verifica della legittimità dell'apposizione del termine e delle successive proroghe richiede la dimostrazione di ragioni oggettivamente fondanti tale scelta, inquadrabili all'interno delle categorie di necessità tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva, precisate con chiarezza nel contratto stesso. È necessario che tali ragioni risultino temporanee e specifiche, escludendo valide giustificazioni nei casi di ordinaria attività lavorativa, ancorché saltuariamente intensificata, se non adeguatamente correlate a esigenze dotate di una qualificazione temporale limitata e circostanziata. Ulteriormente, il limite massimo di durata dei contratti a termine, anche in successione, non può prescindere dalla considerazione complessiva della durata dei rapporti instaurati tra le parti, con l'obiettivo di prevenire l'abusiva reiterazione dei contratti temporanei, in coerenza con le finalità di stabilizzazione del rapporto di lavoro, come orientamento sostenuto dalla normativa europea. La valutazione giuridica dell'eventuale superamento del termine massimo consentito per la stipula di contratti a tempo determinato si estende, pertanto, a tutti i contratti stipulati, indipendentemente dalle specifiche discipline normative applicate al momento della loro stipulazione, alla luce dell'intento di assicurare la piena effettività del principio di stabilità occupazionale.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più