



NEWSLETTER n. 4 - 2024

SOMMARIO

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- Newsletter Garante privacy - 3.5.2024 – sul diritto dei dipendenti ad accedere ai dati personali
- Nota INL 8.5.2024 – sulla revoca delle dimissioni rassegnate in sede protetta

LEGISLAZIONE

- L. 29.4.2024, n. 56 di conversione del d.l. 2.3.2024 n. 19
- D.L. 7.5.2024 n. 60 (norme estratte)

GIURISPRUDENZA

- Cass. 14.5.2024, n. 13181 - sullo sciopero cd occulto
- Cass. 10.5.2024, n.12790 – sulle conseguenze del rifiuto della formazione
- Cass. 9 maggio 2024 n.12679 – sul licenziamento del lavoratore con diritto a permessi ex L. n. 104/1992
- Cass. 7.5.-21024 n.12449 – sulla determinazione degli interessi legali liquidati in sentenza
- Cass 2.5.2024, n. 11731 - sul carattere discriminatorio dell'applicazione indifferenziata del comportamento per malattia ai disabili
- Cass 22.4.2024 n. 10805 - sul licenziamento per g.m.o. comunicato nel verbale di conciliazione.
- Cassazione 19.4.2024 n. 10679 – sulla validità del patto di non concorrenza
- T. Roma 14.2.2024 – sul licenziamento ritorsivo del dirigente
- T. Bologna 22.2.2024 . sul licenziamento del lavoratore agli arresti
- T. Roma 15.2.2024 – sulla determinazione del comportamento in caso di cambio appalto

FOCUS

La giurisprudenza sul requisito della temporaneità nella somministrazione di lavoro



Scarica l'allegato:
[newsletter Garante Privacy](#)

Scarica l'allegato:
[Nota INL del 8.5.24](#)

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

Newsletter Garante privacy - 3.5.2024 – sul diritto dei dipendenti ad accedere ai dati personali

Nota INL 8.5.2024 – sulla revoca delle dimissioni rassegnate in sede protetta

2



Scarica l'allegato:
[L. n. 56 del 2024](#)

Scarica l'allegato:
[Norme estratte DL n.60 del 2024](#)

LEGISLAZIONE

L. 29.4.2024, n. 56 di conversione del d.l. 2.3.2024 n. 19

D.L. 7.5.2024 n. 60 (norme estratte)



Scarica l'allegato:

Cass. 14.5.2024, n. 13181 - sullo sciopero cd occulto

GIURISPRUDENZA

Cass. 14.5.2024, n. 13181 - sullo sciopero cd occulto

Il caso concreto sottoposto allo scrutinio della Corte di legittimità trae origine da un fatto verificatosi a cavallo tra la notte del 31.12.2014 e il 1.1.2015 allorché, nel contesto di una generalizzata azione di contrapposizione posta in essere dalle Organizzazioni Sindacali (di seguito, anche OO.SS) su vari profili lavoristici ed organizzativi, un cospicuo numero di addetti della Polizia Municipale di Roma si astenevano dalla prestazione lavorativa inviando certificati medici al fine di documentare l'esistenza di un impedimento morboso di carattere oggettivo ovvero esercitando il loro diritto a fruire di permessi personali.

La Corte d'Appello di Roma, nel riformare la sentenza resa dal giudice di prime cure anche sulla base del dato statistico per cui le richieste di permesso per il 31.12 erano quasi raddoppiate rispetto agli anni precedenti laddove le assenze per malattia erano più che quintuplicate, ha rilevato che non potevano residuare dubbi in ordine al fatto che, nella notte del 31.12.2014, si fosse verificata una "astensione collettiva" dal lavoro per motivi di natura "sindacale" eterodiretta in modo occulto dalle sigle sindacali interessate.

In particolare, ai fini che qui più interessano, il terzo e il quarto motivo di ricorso risultano incentrati sulla considerazione per cui il lavoro festivo, quello notturno e lo straordinario eccedente le due ore giornaliere dovevano ritenersi frutto della scelta volontaria del dipendente senza che un eventuale diniego sul punto, ove anche avvenuto in forma collettiva, potesse ritenersi assimilabile ad uno sciopero.

Sotto altro e diverso aspetto, invece, le OO.SS. lamentavano l'erroneità della decisione sull'assunto per cui gli elementi valorizzati dalla Corte territoriale sub specie di invito all'astensione dal lavoro festivo e dallo straordinario notturno e di indizione dell'assemblea, poi comunque revocata, non integravano elementi utili a sostenere l'inferenza logica cui ricollegare uno sciopero occulto.

La Corte di Cassazione, dopo aver premesso che la vicenda in esame si iscrive nell'ambito della disciplina di cui alla legge n. 146/1990 concernendo un servizio pubblico essenziale, ha affermato che gli effetti potenzialmente pregiudizievoli di una alterazione nella prestazione dei servizi di sicurezza da parte del corpo di Polizia Municipale - la notte tra l'ultimo dell'anno del 2014 e il capodanno del 2015 - erano tali da riverberarsi negativamente sulla tutela della piena incolumità dei cittadini.

In questa direzione la Corte, una volta chiarito che l'esercizio del diritto di sciopero nel settore dei servizi pubblici essenziali è assoggettato ad una disciplina di marcata connotazione procedimentale, ha affrontato il primo dei due nodi controversi ovvero se l'astensione collettiva dei lavoratori che si realizza per il tramite di giustificazioni formali delle assenze (permessi, malattie) possa integrare di per sé gli estremi di uno sciopero e, in caso affermativo, a quali condizioni.

Sul punto, i giudici di legittimità confermano il ragionamento seguito dalla Corte d'Appello affermando che *"... il diniego della prestazione insito nell'invio di certificato medico cui si abbia astrattamente titolo è senza dubbio in sé legittimo. Se tuttavia il diniego della prestazione su tali basi si fondi su giustificazioni puramente formali e non corrispondenti a reali stati di malattia, va da sé che si realizzi un'astensione dal lavoro la quale, se motivata da rivendicazioni di carattere collettiva, non può sfuggire alla qualificazione come sciopero, se si vuole "occulto", in quanto apparentemente, ma infondatamente, coperto da giustificazioni formali delle assenze"*.

Con la conseguenza che ricorrendo lo sciopero e ricorrendo l'interferenza con i servizi pubblici essenziali, la sua attuazione in violazione dell'iter procedimentale delineato dalla legge n. 146/1990 determina l'illiceità dello strumento. In definitiva, con la sentenza n. 13181/2024 (n.b. seguita a breve distanza dalle sentenze gemelle n. 13206 e 13220) la Corte di legittimità ha codificato il principio di diritto secondo cui "nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, costituisce sciopero, come tale soggetto alla disciplina di cui alla legge n. 146 del 1990, l'astensione dal lavoro che si realizzi, a fini di rivendicazione collettiva, mediante presentazione di certificazioni mediche che, secondo l'accertamento del giudice del merito, risultino fittizie e finalizzate a giustificare solo formalmente la mancata

presentazione al lavoro, senza reale fondamento in un sottostante stato patologico, ma in realtà siano da collegare ad uno stato di agitazione volto all'astensione collettiva dal lavoro nella sostanza proclamato dalle OO.SS. in modo "occulto".

Un ragionamento validato dalla Suprema Corte "anche a voler considerare l'assenza di specifici riscontri sulla falsità delle singole certificazioni" avendo la Corte territoriale dato preponderanza al dato statistico per concludere che, al di là di singoli casi, in assenza di epidemie comprovate, sono gli stessi numeri ad attestare che le malattie o un numero significativo di esse doveva essere fittizio.

Riguardo poi alla specifica responsabilità delle organizzazioni sindacali, la sentenza in commento ricorda correttamente come la Corte di appello ha valutato una serie di elementi indiziari come i post sui profili social in cui si manifestavano minacciose iniziative di sabotaggio degli eventi in città (Capodanno, epifania e derby "una delle tre non ci sarà"; "lavoreranno in 3!!! Capodanno in famiglia"; la mancata revoca dell'invito ad astenersi; il mero differimento delle assemblee già indette per la notte di Capodanno, ecc.). Da ultimo, quanto alla prova della appartenenza dei dipendenti astenutisi dalla prestazione alle singole organizzazioni sindacali, la Corte ha poi positivamente accertato che più della metà degli assenti era iscritto ad almeno una delle sigle sindacali interessate.

Cass. 10.5.2024, n.12790 – sulle conseguenze del rifiuto della formazione.

La Corte di cassazione torna a pronunciarsi sul tema della obbligatorietà di frequentare i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza ex art. 37 D. lgs. n. 81/2008 valorizzando ancora una volta il profilo della responsabilità del dipendente in tema di corretta gestione delle misure in materia di salute e sicurezza all'interno del luogo di lavoro. Nella circostanza il lavoratore, a seguito di reiterate assenze ai corsi per la sicurezza organizzati al di fuori del suo turno di lavoro, era stato posto in aspettativa d'ufficio dal datore senza retribuzione.

A fondamento della propria pretesa, lo stesso ha dedotto che i corsi di formazione previsti dall'azienda erano stati

Scarica l'allegato:

Cass. 10.5.2024, n.12790 – sulle conseguenze del rifiuto della formazione

calendarizzati al di fuori del normale orario di lavoro con conseguenti, non giustificati, oneri economici a suo carico.

Il primo ricorso e anche l'appello del lavoratore sono stati respinti con la motivazione che la norma del TU Sicurezza che prevede l'obbligo (art. 37, comma 12, d. lgs. n. 81/2008) non impone l'obbligo per il datore di lavoro di organizzare i corsi di formazione in tema di sicurezza durante il turno di lavoro di ogni singolo dipendente, né l'obbligo di adattare il predetto turno per consentire la partecipazione ma invita il datore di lavoro a organizzare i corsi prioritariamente durante i turni di lavoro dei suoi dipendenti, compatibilmente con le esigenze aziendali, e di considerare la frequenza come orario di lavoro.

Nella sentenza della Suprema Corte, con cui è stato rigettato il ricorso del lavoratore, viene dunque confermata l'interpretazione della Corte d'Appello nel senso che risulta ragionevole una lettura dell'espressione "orario di lavoro" meno rigida rispetto a quella propugnata dal ricorrente.

Con l'ordinanza 10.05.2024, n. 12790 la Corte di cassazione, sezione lavoro, ha confermato che il lavoratore è sempre tenuto a frequentare i corsi di formazione organizzati dal datore di lavoro, anche qualora siano programmati in un orario lavorativo differente rispetto a quello ordinariamente rispettato dal lavoratore, ma che sia, comunque, esigibile dal datore di lavoro come orario di lavoro straordinario; in questo caso il rifiuto posto dal lavoratore deve infatti ritenersi illegittimo.

Secondo i Giudici di legittimità, l'opposta soluzione finirebbe, altrimenti, per pregiudicare, o rendere comunque eccessivamente difficoltoso, l'adempimento dell'obbligo formativo da parte del datore di lavoro.

Cass. 9 maggio 2024 n.12679 – sul licenziamento del lavoratore con diritto a permessi ex L. n. 104/1992

La Corte di Cassazione ha dichiarato la illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore che, usufruendo del permesso ex lege n. 104/1992, ha accompagnato la moglie, affetta da una grave forma di asma, presso una località balneare, per farle respirare aria salubre.

Scarica l'allegato:

[Cass. 9 maggio 2024 n.12679 – sul licenziamento del lavoratore con diritto a permessi ex L. n. 104/1992](#)

Secondo la Corte di Cassazione sussiste una giusta causa di licenziamento ove l'utilizzo dei permessi non è, in alcun modo, collegato alle finalità assistenziali previste dalla legge. Ed infatti, i permessi ex legge n. 104/1992, pur non dovendosi interpretare nell'assoluta coincidenza tra le ore di permesso con l'effettiva e continua assistenza al disabile, non consentono al dipendente di occuparsi di attività diverse dall'assistenza al familiare disabile, con violazione della finalità per la quale il beneficio è concesso.

Pertanto, l'assenza di effettiva e continuativa assistenza al disabile giustifica il licenziamento del lavoratore, per la violazione dei principi di buona fede e correttezza.

Nel caso in esame, in base all'accertamento operato dal Giudice del merito, è emerso che il viaggio e la permanenza nella località balneare erano strumentali alla tutela del diritto alla salute della donna.

Cass. 7.5.-21024 n.12449 – sulla determinazione degli interessi legali liquidati in sentenza

Scarica l'allegato:

[Cass. 7.5.-21024 n.12449 – sulla determinazione degli interessi legali liquidati in sentenza](#)

Con la sentenza in esame la Suprema Corte di cassazione si è pronunciata in merito al riconoscimento degli interessi ex art. 1284 comma 4 c.c.

Il caso di specie riguarda la circostanza secondo cui la mera previsione degli "interessi legali" nella pronuncia di condanna da parte del giudice della cognizione, possa essere interpretata, per la parte di interessi decorrenti dopo il momento della proposizione della domanda giudiziale, nei termini del saggio di interessi previsti dal comma 4 dell'art. 1284 c.c. oppure se per l'assenza di specificazioni nella decisione, il saggio degli interessi debba restare limitato a quello previsto dal primo comma della medesima disposizione

Il principio di diritto affermato è il seguente: *“ove il giudice disponga il pagamento degli «interessi legali» senza alcuna specificazione, deve intendersi che la misura degli interessi, decorrenti dopo la proposizione della domanda giudiziale, corrisponde al saggio previsto dall'art. 1284, comma 1, cod. civ. se manca nel titolo esecutivo giudiziale, anche sulla base di quanto risultante dalla sola motivazione, lo specifico accertamento della spettanza degli interessi, per il periodo successivo alla proposizione della domanda,*

secondo il saggio previsto dalla legislazione speciale relativa ai ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali".

Con riguardo agli interessi di cui al quarto comma ex art. 1248 c.c., trattandosi di una fattispecie specifica ed autonoma rispetto agli interessi legali di cui al 1 comma dello stesso articolo 1284 c.c., è necessario accertare la ricorrenza dei presupposti in mancanza dei quali debbono ritenersi dovuti i soli interessi legali di cui al 1 comma dell'art. 1284 c.c.

La Corte prima di enunciare il principio di diritto ha evidenziato i contrapposti orientamenti espressi, in materia, dalle sezioni semplici precisando che :

a) secondo un primo indirizzo ermeneutico, *“ove il giudice della cognizione abbia ommesso di indicare la specie degli interessi che ha comminato, limitandosi alla generica qualificazione degli stessi in termini di "interessi legali" o "di legge", si devono ritenere liquidati soltanto gli interessi di cui al comma 1 dell'art. 1284 c.c., in ragione della portata generale di questa disposizione, rispetto alla quale le altre ipotesi di interessi previste dalla legge hanno natura speciale”* (in questi termini, Cass., 27 settembre 2017, n. 22457; nello stesso senso, di recente, Cass. 14 luglio 2023, n. 20273).

Tale conclusione trova fondamento nella circostanza secondo cui l'applicazione di una qualsiasi delle varie ipotesi di interessi legali diversi da quelli del comma 1 dell'art. 1284 c.c. presuppone l'avvenuto accertamento degli elementi costitutivi della relativa fattispecie speciale e, ove dal titolo non emerga un siffatto accertamento non è consentita l'integrazione in sede esecutiva ma è esperibile solo il rimedio della impugnazione (Cass. 27.9.2017 n.22457);

b) secondo un altro indirizzo, prevalentemente della sezione Lavoro della Suprema Corte, nel caso in cui il credito venga riconosciuto da una sentenza a seguito anche di un giudizio arbitrale, gli interessi di cui all'art. 1284 c.c., co. 4, sono dovuti automaticamente, senza necessità di apposita precisazione del loro saggio di applicazione in sentenza (così, su tutte, Cass., 7 novembre 2018, n. 28409).

La sentenza riporta l'integrale contenuto dell'art. 1284 c.c. “Saggio degli interessi” che per comodità si trascrive :

Comma 1 : *“Il saggio degli interessi legali è determinato in misura pari al 5 per cento in ragione d'anno. Il Ministro del tesoro, con proprio decreto pubblicato nella Gazzetta*

Ufficiale della Repubblica italiana non oltre il 15 dicembre dell'anno precedente a quello cui il saggio si riferisce, può modificarne annualmente la misura, sulla base del rendimento medio annuo lordo dei titoli di Stato di durata non superiore a dodici mesi e tenuto conto del tasso di inflazione registrato nell'anno. Qualora entro il 15 dicembre non sia fissata una nuova misura del saggio, questo rimane invariato per l'anno successivo.”

Comma 2 : Allo stesso saggio si computano gli interessi convenzionali, se le parti non ne hanno determinato la misura.

Comma 3: Gli interessi superiori alla misura legale devono essere determinati per iscritto; altrimenti sono dovuti nella misura legale.

Comma 4 : Se le parti non ne hanno determinato la misura, dal momento in cui p proposta domanda giudiziale, il saggio degli interessi legali è pari a quello previsto dalla legislazione speciale relativa ai ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali

Comma 5: La disposizione del quarto comma si applica anche all'atto con cui si promuove il procedimento arbitrale”

Dunque, al giudice dell'esecuzione è rimessa solo una attività di esecuzione del comando disposto dal titolo e non anche quella di risoluzione di controversia e cioè cognitiva in senso stretto.

Ciò premesso, la Corte di Cassazione rileva come “il quarto comma dell'art. 1284 non integra un mero effetto legale della fattispecie costitutiva degli interessi (cui la legge collega la relativa misura), ma rinvia ad una fattispecie, i cui elementi sono per una parte certamente rinvenibili in quelli cui la legge in generale collega l'effetto della spettanza degli interessi legali, ma per l'altra è integrata da ulteriori presupposti, suscettibili di autonoma valutazione rispetto al mero apprezzamento della spettanza degli interessi nella misura legale. Entro tali limiti, viene a stabilirsi una soluzione di continuità tra la fattispecie costitutiva dell'effetto della spettanza degli interessi legali in generale e quella degli interessi legali contemplati dal quarto comma dell'art. 1284 c.c. ”.

Da ciò discende che la fattispecie relativa ai cosiddetti “super interessi” di cui al quarto comma ex art.1284 è del tutto autonoma rispetto a quella relativa agli “ordinari interessi

legali” il cui saggio è previsto al primo comma dello stesso articolo .

Per l’applicazione degli interessi maggiorati o “super interessi” è richiesto da parte del giudice della cognizione che emetterà il titolo esecutivo l’accertamento della sussistenza dei relativi presupposti, che nella sentenza in esame sono individuati:

- Nella natura della fonte di obbligazione (contrattuale o derivante da responsabilità extracontrattuale e l’area dei crediti di lavoro

- Nell’accertamento se vi sia una valida ed efficace determinazione contrattuale della misura degli interessi ex art. 1284 quarto comma c.c.

- Nella identificazione della domanda giudiziale quale momento rilevante per la decorrenza degli interessi legali L’esigenza di cognizione dei presupposti applicativi della misura degli interessi di cui al quarto comma dell’art. 1284 c.c. comporta che il titolo esecutivo giudiziale deve contenere l’accertamento di spettanza degli interessi nella misura indicata. Dal punto di vista del giudice dell’esecuzione, pertanto, la mera previsione, nel dispositivo e/o nella motivazione del titolo esecutivo, degli “interessi legali” è inidonea ad integrare il detto accertamento, in ragione della evidenziata autonomia relativa della fattispecie produttiva degli interessi maggiorati rispetto alla ordinaria produzione degli interessi legali.

A dire della Corte, se il titolo esecutivo è silente, stante il divieto di cui sopra, il creditore non può richiedere il pagamento degli interessi maggiorati in sede di esecuzione forzata, stante la impossibilità per il giudice dell’esecuzione di integrare il titolo, ma per ottenerli dovrà affidarsi al rimedio impugnatori.

Scarica l’allegato:

[Cass 2.5.2024, n. 11731 - sul carattere discriminatorio dell’applicazione indifferenziata del comportamento per malattia ai disabili](#)

Cass 2.5.2024, n. 11731 - sul carattere discriminatorio dell’applicazione indifferenziata del comportamento per malattia ai disabili

Con la sentenza in esame la Suprema Corte di cassazione si è pronunciata sul carattere discriminatorio dell’applicazione indifferenziata del comportamento per malattia ai disabili.

Il caso di specie riguarda la sussistenza di una discriminazione indiretta subita dal lavoratore in condizione

di handicap dipendente dalla documentata patologia oncologica cronica dal 2010 in ragione della insufficienza a norma dell'art. 2 comma secondo lettera b) della Direttiva 2000/78/CE nell'individuazione nell'art. 21 CCNL dello strumento appropriato e necessario di tutela della condizione di rischio del lavoratore svantaggiato

Con la sentenza in oggetto si consolida l'orientamento giurisprudenziale che ritiene sussistere la discriminazione indiretta nel caso in cui venga applicato il comparto per malattia al personale affetto da handicap senza tenere in debito conto la differente origine della stessa.

Citando la propria precedente sentenza n. 9095/2023, la Suprema Corte ha ribadito che in tema di licenziamento l'applicazione dell'ordinario periodo di comparto al lavoratore disabile *“costituisce discriminazione indiretta perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, converte il criterio in apparenza neutro del computo del periodo di comparto breve in una prassi discriminatoria nei confronti di un particolare gruppo sociale protetto”*.

Al riguardo, al fine di garantire il rispetto della parità di trattamento delle persone con disabilità, a dire della Corte, appare necessaria a norma dell'art. 3 comma 3bis d.lgs.216/2003, da parte dei datori di lavoro pubblici e privati l'adozione di un *“ragionevole accomodamento organizzativo”* che presuppone l'onere del lavoratore di allegare e provare la limitazione risultante dalle proprie menomazioni fisiche, mentali e psichiche durature e la traduzione di tale limitazione in un ostacolo alla propria partecipazione piena ed effettiva alla vita professionale.

Precisa inoltre la Corte che l'art. 40 d.lgs.198/2006, nel fissare un principio applicabile sia nei casi di procedimento speciale antidiscriminatorio che di azione ordinaria promossi dal lavoratore, non stabilisce una *“inversione”* dell'onere probatorio, ma solo una *“attenuazione”* del regime probatorio ordinario in favore del lavoratore prevedendo a carico del datore di lavoro l'onere di fornire la prova della inesistenza della discriminazione, ma a condizione che il lavoratore abbia preventivamente fornito al giudice elementi di fatto, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso.

La Corte ritiene che suestposti principi di attenuazione dell'onere probatorio operano in riferimento o anche in ipotesi di discriminazione indiretta, realizzata mediante licenziamento per superamento dell'ordinario periodo di comporto nei confronti del lavoratore disabile e valgono anche in riferimento alla consapevolezza del datore di lavoro dell' "handicap di salute" del proprio dipendente nel senso che il datore, dopo essere stato edotto della condizione effettiva dell'handicap deve attivarsi per approfondire le ragioni delle assenze per malattia eventualmente dipendenti dall'handicap noto, così da superare quell'incertezza su di sé gravante di provare l'insussistenza della discriminazione, una volta dimostrate le circostanze di fatto idonee a lasciarla desumere.

Cass 22.4.2024 n. 10805 - sul licenziamento per g.m.o. comunicato nel verbale di conciliazione

Scarica l'allegato:

[Cass 22.4.2024 n. 10805 - sul licenziamento per g.m.o. comunicato nel verbale di conciliazione](#)

La Corte di cassazione con l'ordinanza n.10805 del 22 aprile 2024, si è pronunciata sulla legittimità di un licenziamento irrogato per giustificato motivo oggettivo, intimato all'interno di un verbale reso all'esito negativo del tentativo di conciliazione.

Come noto, infatti, la legge prevede che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia necessariamente preceduto da un tentativo di conciliazione tra le parti avanti alla commissione provinciale del lavoro e poi comunicato in caso di esito negativo dello stesso.

Nel caso esaminato dalla Corte, la società con l'esito negativo del tentativo di conciliazione, aveva confermato la propria volontà di licenziare la dipendente e la Commissione aveva dato atto nel verbale del mancato accordo.

La lavoratrice aveva quindi adito il tribunale ritenendo che licenziamento irrogatoLe fosse nullo in quanto lo stesso avrebbe dovuto seguire per iscritto la chiusura del verbale di mancato accordo, trattandosi pertanto di un licenziamento orale.

La Corte di cassazione, ha rigettato il ricorso affermando che *"alcuna esigenza di tutela degli interessi del lavoratore potrebbe plausibilmente giustificare l'assunto che la comunicazione del licenziamento al lavoratore debba necessariamente intervenire in un contesto distinto dal*

verbale redatto in sede d’incontro davanti alla commissione apposita, a patto beninteso che per la comunicazione del licenziamento già espressa in quella sede siano osservate le ulteriori prescrizioni in tema di licenziamento, a cominciare da quella della forma scritta ex art. 2, comma 1, L. n. 604/1966. Nel caso in esame, come si è visto, la Corte di merito ha accertato in punto di fatto che la volontà datoriale di licenziamento era stata ribadita innanzi alla commissione apposita e compiutamente verbalizzata, dopo che il tentativo di conciliazione era stato già espletato con insuccesso”.

Per la Corte il dato testuale dell’art. 7 co. 6 della L. 604/66 non prevede che la comunicazione del licenziamento debba essere effettuata in un contesto differente e successivo rispetto a quello del verbale di conciliazione.

Scarica l’allegato:

[Cassazione 19.4.2024 n. 10679 – sulla validità del patto di non concorrenza](#)

Cassazione 19.4.2024 n. 10679 – sulla validità del patto di non concorrenza

La Corte di cassazione ha evidenziato che la indeterminatezza travolge il patto di non concorrenza.

Gli elementi che qualificano il contenuto del patto di non concorrenza devono essere chiari e precisi “ex ante” - e non essere imprevedibili - e, comunque, non può essere determinato da un comportamento unilaterale del datore di lavoro.

Sulla base di tali principi, come nel caso esaminato nell’ordinanza presa in esame, è da considerarsi nullo il patto di non concorrenza che consenta al datore di lavoro:

- in caso di mutamento delle mansioni assegnate, di non essere più tenuto al pagamento del compenso pattuito, pur rimanendo, invece, il dipendente tenuto al suo rispetto;
- di determinare, unilateralmente al momento della cessazione del rapporto di lavoro, l’area geografica in cui opererà l’obbligo.

Scarica l’allegato:

[T. Roma 14.2.2024 – sul licenziamento ritorsivo del dirigente](#)

T. Roma 14.2.2024 – sul licenziamento ritorsivo del dirigente

Con sentenza pubblicata il 14 febbraio 2024, il Tribunale del Lavoro di Roma ha accolto il ricorso di un dirigente licenziato per giusta causa nell’ambito di un conflitto interno alla compagine societaria, sostanzialmente perché accusato

di avere collaborato con una cordata non gradita dall'AD in carica.

Il Giudice ha dapprima accertato il carattere ingiustificato del recesso, argomentando principalmente in relazione al fatto che le informazioni sulle condotte contestate al dirigente erano state assunte mediante accessi illeciti alla sua corrispondenza elettronica, sia per violazione dell'art. 4 stat. lav. sia per contrasto con la disciplina europea e nazionale sulla tutela dei dati personali, ciò che ne impediva l'utilizzabilità a fini disciplinari.

Non sono utilizzabili a fini disciplinari, infatti, secondo il tribunale, gli elementi acquisiti mediante controlli sulla posta elettronica effettuati in assenza di un fondato sospetto di condotte illecite.

Attesa l'illegittimità del recesso, ne è seguito l'accertamento anche del carattere ritorsivo, risultando evidente già su base documentale che il reale motivo di recesso fosse appunto legato alle dinamiche di conflitto interne alla Società.

Scarica l'allegato:

[T. Bologna 22.2.2024 sul licenziamento del lavoratore agli arresti](#)

T. Bologna 22.2.2024 sul licenziamento del lavoratore agli arresti

Il Tribunale di Bologna, con sentenza del 22 febbraio 2024, ha accolto il ricorso del lavoratore sottoposto a provvedimenti restrittivi della libertà personale, che era stato licenziato dal datore di lavoro per giustificato motivo oggettivo, consistente nel venir meno dell'interesse a ricevere la prestazione lavorativa stante l'assenza forzata.

Secondo il Giudice il recesso datoriale è illegittimo in quanto intimato dopo appena un mese di assenza del dipendente, senza peraltro attendere l'esito della richiesta di autorizzazione al lavoro avanzata dallo stesso al PM.

Il Giudice ha tenuto in maggior considerazione il fatto che la società potesse agevolmente sopperire all'assenza avendo a disposizione vari dipendenti "jolly", adibiti proprio alla sostituzione dei colleghi in caso di necessità.

La società è stata quindi condannata a reintegrare in servizio il ricorrente e a corrispondergli un'indennità risarcitoria pari alla retribuzione maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione.

Scarica l'allegato:

[T. Roma 15.2.2024 – sulla determinazione del comportamento in caso di cambio appalto](#)

Scarica gli allegati:

1. [C Giust. 14.10.2020 C-681 2018](#)
2. [C.Giust. 17.3.2022 C 232 2020](#)
3. [Cass. 21.7.2022 n. 22861](#)
4. [T. Brescia 1.6.2023 n. 12](#)
5. [T.Trieste 14.11.2023 . 2](#)
6. [T.Trieste 14.11.2023 . 3](#)
7. [T Trieste 14.11.2023 1](#)
8. [T. Milano 16.1.2024 n. 90](#)
9. [T Milano 9.5.2023 n. 882](#)
10. [C. App. Brescia 9.5.2024 n. 17](#)

T. Roma 15.2.2024 – sulla determinazione del comportamento in caso di cambio appalto

Con la sentenza n. 1945/2024, il Tribunale di Roma ha chiarito che in caso di cambio di appalto, ai fini della determinazione della durata del periodo di comportamento prevista dal CCNL di settore, deve tenersi conto dell'anzianità di servizio decorrente dall'ultima assunzione e non dalla data decorrente dalla prima assunzione.

Nel caso sottoposto all'attenzione del Tribunale, la ricorrente chiedeva al Giudice adito di accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento irrogatoLe per superamento del periodo di comportamento, ritenendo che il computo a Lei imputato fosse errato alla luce della anzianità di servizio maturata.

In particolare, la ricorrente sosteneva che essendo stata “assorbita” dalla nuova società (che l’aveva poi licenziata) in virtù di un cambio di appalto, avesse mantenuto l’iniziale anzianità di servizio (dal 2003).

La ricorrente riteneva pertanto che la propria anzianità di servizio fosse superiore a due anni (con conseguente maggior periodo di comportamento) e richiamando l’art. 67 del CCNL di settore secondo comma, deduceva di aver utilizzato solo 204 giorni dei 365 di comportamento consentiti.

Il Giudice adito, facendo propria la tesi della società datrice di lavoro, ha rigettato la richiesta, chiarendo che l’anzianità convenzionale e gli scatti maturati alla data di avvio del servizio e contenuti nel contratto di assunzione (e richiamati a fondamento della domanda dalla ricorrente) si riferivano esclusivamente ad un beneficio retributivo.

FOCUS

La giurisprudenza sul requisito della temporaneità nella somministrazione di lavoro

|

STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

Via Luigi Giuseppe Faravelli, n. 22 - Roma 00195

Telefono: +39 06 377101

Fax: +39 06 37512033 - Fax +39 06 37710351

web www.mmba.it

linkedIn MMBA – Maresca, Morrico, Boccia & Associati

Email: segreteria@mmba.it
