



OSSERVATORIO  
LABOUR LAW & IR

*di Morri Rossetti*

---

# Monthly Roundup

---

Dicembre 2024

## Dicembre 2024

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza dello scorso mese.

---

1. *Corte di Cassazione, Ordinanza n. 30691/2024: la registrazione audio non ha valenza probatoria se disconosciuta dal presunto autore;*
2. *Corte di Cassazione, Ordinanza n. 33531/2024: reintegra del lavoratore in caso di licenziamento basato su contestazioni generiche;*
3. *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto del 17 dicembre 2024, n. 195: approvazione del Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;*
4. *Corte di Cassazione, Sentenza n. 31866/2024: legittimo il licenziamento del dipendente violento nei confronti della moglie.*

### **1. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 30691/2024: la registrazione audio non ha valenza probatoria se disconosciuta dal presunto autore**

La Corte di Cassazione, con Ordinanza n. 30691 del 29 dicembre 2024, ha sancito l'inutilizzabilità ai fini probatori di una registrazione contestata e disconosciuta dal presunto autore delle dichiarazioni registrate.

Nel caso di specie, il lavoratore ha impugnato il licenziamento irrogatogli per aver rilasciato delle dichiarazioni diffamatorie riguardanti la datrice di lavoro nel corso di una trasmissione radiofonica, contestando, in sede di interrogatorio formale, di essere l'autore delle dichiarazioni registrate.

La Corte di Cassazione, nel confermare la decisione dei Giudici di merito, che dichiaravano l'illegittimità del licenziamento e disponevano la reintegra nel posto di lavoro e il pagamento di un'indennità risarcitoria, ribadisce che le registrazioni audio realizzate al di fuori del processo possono essere prodotte in giudizio, ai fini probatori, a condizione che queste non vengano contestate dal presunto autore delle dichiarazioni nella stessa udibile, rigettando il ricorso del datore di lavoro.

### **2. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 33531/2024: reintegra del lavoratore in caso di licenziamento basato su contestazioni generiche**

La Corte di Cassazione, con Ordinanza n. 33531 del 20 dicembre 2024, ha affermato che la contestazione disciplinare generica mossa dal datore nei confronti del lavoratore che impedisca a quest'ultimo di esercitare in modo puntuale il proprio diritto di difesa, vada equiparata all'ipotesi di illegittimità del licenziamento per inesistenza dei fatti contestati.

Nel caso di specie, la Suprema Corte conferma le decisioni dei Giudici di merito che avevano dichiarato illegittimo il licenziamento per giusta causa irrogato dalla società al lavoratore, in quanto basato su contestazioni generiche.

La Cassazione ha, infatti, rilevato che una siffatta contestazione disciplinare non consentisse l'individuazione delle condotte disciplinarmente rilevanti e, quindi, l'esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore.

La Corte ha, quindi, concluso che tale fattispecie sia equiparabile all'ipotesi di insussistenza dei fatti contestati, dichiarando, di conseguenza, nullo il licenziamento e condannando il datore di lavoro alla reintegra del lavoratore.

### **3. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto del 17 dicembre 2024, n. 195: approvazione del Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro**

È stato adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con Decreto n. 195 del 17 dicembre 2024, il "Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro" (il "**Piano**"), operativo già dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2025.

All'interno del Piano sono previste diverse azioni al fine di promuovere la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso concrete iniziative di sensibilizzazione, responsabilizzazione e promozione della prevenzione.

### **4. Corte di Cassazione, Sentenza n. 31866/2024: legittimo il licenziamento del dipendente violento nei confronti della moglie**

Con la Sentenza n. 31866 del giorno 11 dicembre 2024, la Corte di Cassazione ha sancito la legittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro al lavoratore che commetta, anche in un contesto extralavorativo, un fatto talmente grave da far venire meno il rapporto fiduciario con il

datore stesso, come nel caso di accertata violenza perpetrata ai danni del coniuge.

Nel caso di specie, il dipendente era stato condannato in sede penale alla pena di due anni e sei mesi di reclusione per aver commesso i reati di violenza sessuale, maltrattamenti in famiglia e lesioni personali; tale condanna aveva costituito anche la ragione a fondamento del licenziamento datoriale.

La Corte di Cassazione, confermando la decisione assunta dal Giudice del secondo grado, ha rigettato il ricorso proposto dall'ex dipendente, che aveva impugnato tale licenziamento, ritenendo gli avvenimenti oggetto della condanna penale talmente gravi da recidere il rapporto fiduciario con il datore e da rendere così possibile il suo licenziamento per giusta causa.

La Corte assume tale decisione considerando, altresì, sia la circostanza che l'attività lavorativa ricoperta dal ricorrente lo ponesse costantemente a contatto con il pubblico, sia il concreto rischio, secondo le valutazioni svolte dai Giudici, che l'ex lavoratore potesse reiterare condotte violente a danno degli utenti del servizio offerto dalla società datrice di lavoro.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di dicembre 2024

**Diritto di sciopero: possibile sospendere l'ordinanza di precettazione dello sciopero che non manifesti pericolo di pregiudizio oltre i disagi tipici di tale istituto<sup>1</sup>**

Ai sensi dell'art. 40 della Costituzione, il diritto di sciopero va esercitato nell'ambito delle leggi che lo regolano. Tra queste, deve essere incluso anche il codice del processo amministrativo ("c.p.a.") che, all'art. 56, consente – in caso di estrema gravità ed urgenza – la richiesta di disposizione di misure cautelari provvisorie al TAR competente. Tale evento si è verificato precisamente lo scorso 10 dicembre e si è concluso, solo due giorni dopo, con il decreto del TAR del Lazio che si è espresso sui limiti al potere di precettazione ministeriale in caso di esercizio di sciopero di lavoratori addetti a servizi pubblici essenziali.

[→ Leggi di più](#)

**Alert | Collegato Lavoro 2024 - Le novità più rilevanti del Disegno di Legge n. 1264 recante disposizioni in materia di lavoro approvato dal Senato della Repubblica**

Il giorno 11 dicembre 2024 è stato approvato al Senato il Disegno di Legge n. 1264, che introduce significative novità nel campo del diritto del lavoro. Tra le novità più rilevanti vi è l'introduzione di una nuova modalità di risoluzione del rapporto di lavoro.

In base a questa disposizione, un rapporto di lavoro si considera risolto per volontà del dipendente dopo quindici giorni di assenze ingiustificate consecutive dal luogo di lavoro, a condizione che il datore di lavoro notifichi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) il comportamento del dipendente.

[→ Leggi di più](#)

**HR TIPS | #12 Rappresentante previdenziale**

Una **società straniera che non abbia una sede in Italia**, ma che abbia qui assunto dei dipendenti ivi residenti o che vi prestino la propria attività lavorativa, dovrà individuare un rappresentante previdenziale («RP»), che faccia le proprie veci nel territorio italiano ai fini dell'assolvimento degli **obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali** che, salvo deroghe previste in accordi internazionali, restano in capo alla datrice straniera.

A tale scopo, al RP - persona fisica o giuridica - sarà conferito apposito mandato e resterà **obbligato in solido** con il datore per il corretto versamento delle contribuzioni menzionate, salva diversa pattuizione tra le parti.

Le società straniere che non si adeguino a quanto appena descritto rischiano di incorrere in **accertamenti per omissione contributiva**, con le connesse **conseguenze sanzionatorie**.

---

<sup>1</sup> Il presente contributo è stato pubblicato su ilGiuslavorista

Per maggiori informazioni e approfondimenti

**Emanuele Licciardi**

*Partner e Responsabile Osservatorio Labour*

Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it

---

**Morri Rossetti**



**Osservatorio Labour**





OSSERVATORIO  
LABOUR LAW & IR  
*di Morri Rossetti*

Piazza Eleonora Duse, 2  
20122 Milano  
**MorriRossetti.it**

**Osservatorio-labour.it**