



OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti

Monthly Roundup

Ottobre 2024

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza dello scorso mese.

1. *Corte di Cassazione: il socio lavoratore di cooperativa ha diritto al TFR;*
2. *Corte di Cassazione: l'accordo di riduzione della retribuzione deve essere sottoscritto nelle sedi protette;*
3. *Corte di Cassazione: in caso di permesso ex lege 104, la mancata assistenza al soggetto disabile durante l'orario di lavoro non è sufficiente a integrare l'abuso del diritto;*
4. *Corte di Cassazione: in è ammesso il licenziamento disciplinare del dipendente che si allontana dal luogo di lavoro senza timbrare il cartellino;*
5. *D. Lgs. 4 settembre 2024, n. 135: nuove tutele per i lavoratori esposti ad agenti chimici pericolosi.*

1. Corte di Cassazione: il socio lavoratore di cooperativa ha diritto al TFR

Con l'ordinanza n. 26071 del 4 ottobre 2024, la Corte di Cassazione ha sancito il diritto al pagamento del TFR anche laddove il lavoratore subordinato sia anche socio della cooperativa. La Corte ha sancito il principio di diritto per cui ai soci lavoratori di cooperativa si applicano, oltre alle regole previste dalla legge n. 142/2001, le norme previste per il lavoro subordinato; pertanto, il socio ha, altresì, diritto al trattamento di fine rapporto.

2. Corte di Cassazione: l'accordo di riduzione della retribuzione deve essere sottoscritto nelle sedi protette

Con l'ordinanza n. 26320 del 9 ottobre 2024, la Corte di Cassazione ha chiarito che l'accordo sottoscritto per la riduzione della retribuzione al di sotto dei minimi previsti dal CCNL, deve essere formalizzato in sede protetta, pena la nullità dello stesso.

Secondo la Corte, il principio di irriducibilità della retribuzione è derogabile, a mente dell'art. 2103, comma 6, c.c., in caso di modifica delle mansioni del dipendente e se la formalizzazione dell'accordo avviene in sede protetta.

In assenza anche di una sola delle predette condizioni, l'accordo che riduce la retribuzione al di sotto dei minimi contrattuali è nullo.

3. Corte di Cassazione: in caso di permesso ex lege 104, la mancata assistenza al soggetto disabile durante l'orario di lavoro non è sufficiente a integrare l'abuso del diritto

Con l'ordinanza n. 26514 del 11 ottobre 2024, la Corte di Cassazione ha ribadito che l'assistenza prestata dal lavoratore al familiare disabile nei giorni di permesso *ex lege* 104, non può essere intesa esclusivamente come mera assistenza personale presso l'abitazione, ma comprende tutte le attività che il disabile non è in grado di svolgere in modo autonomo.

L'abuso di diritto si configura quando il lavoratore utilizza i permessi per fini diversi dall'assistenza del soggetto disabile.

Con riferimento specifico all'orario di lavoro, trattandosi di permessi giornalieri e non su base oraria, non integra abuso la mancata prestazione di assistenza in coincidenza del turno di lavoro.

4. Corte di Cassazione: è ammesso il licenziamento disciplinare del dipendente pubblico che si allontana dal luogo di lavoro senza timbrare il cartellino

Con l'ordinanza n. 26938 del 17 ottobre 2024, la Corte di Cassazione ha sancito che, ai sensi dell'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165/2001, costituisce 'falsa attestazione della presenza in servizio' la mancata registrazione, da parte del

dipendente, delle uscite interruttrive del servizio lavorativo.

La norma citata consente, nei casi tassativamente elencati – tra cui quello in esame – di irrogare la sanzione disciplinare del licenziamento.

Costituisce giusta causa di recesso, pertanto, la condotta del dipendente che si allontani dal luogo di lavoro senza timbrare il cartellino in quanto idonea ad indurre in errore il datore di lavoro circa la sua presenza in ufficio.

5. D. Lgs. 4 settembre 2024, n. 135: nuove tutele per i lavoratori esposti ad agenti chimici pericolosi

Il d. lgs. n. 135 del 4 settembre 2024, recepisce la direttiva europea 2022/431, che introduce nuovi strumenti di prevenzione e controllo per i lavoratori che prestano la loro attività a contatto con sostanze tossiche. Il decreto introduce nuovi valori limite di pericolosità, ampliando la definizione degli agenti pericolosi.

Vengono, infatti, inclusi, oltre a quelli cancerogeni e mutageni, anche le sostanze tossiche per la riproduzione.

Il Decreto, in tale ottica, modifica il Testo Unico in materia di salute e sicurezza (D. Lgs. n. 81/2008), impone ai datori di lavoro nuovi obblighi in tema di aggiornamento del DVR e di sorveglianza sanitaria dei dipendenti.

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

Il dipendente maleducato può essere licenziato?

Legittimo il licenziamento del dipendente che si rivolga in modo sgarbato e con atteggiamento aggressivo nei confronti della clientela.

Il caso prende le mosse dall'impugnazione, da parte di un dipendente, addetto al banco macelleria di un supermercato, del licenziamento per giusta causa irrogatogli dal datore di lavoro in quanto lo stesso si era rivolto nei confronti di un cliente con toni aggressivi e volgari.

[→ Leggi di più](#)

Indennità dovute alla cessazione del rapporto di agenzia ai sensi degli AEC Commercio

La disciplina dei rapporti di agenzia del settore del commercio è particolarmente specifica e, piuttosto che fare riferimento al solo Codice Civile, si arricchisce di ulteriori termini e condizioni attraverso un set di norme già stabilite a livello collettivo. Ciò altera sensibilmente le pattuizioni che sia il preponente, sia gli agenti dovranno considerare, soprattutto al momento della risoluzione del contratto di agenzia.

[→ Leggi di più](#)

Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza: le ultime novità in ambito giuslavoristico nel Correttivo-ter¹

Sulla G.U. 27 settembre 2024, n. 227 è stato pubblicato il d.lgs. 13 settembre 2024, n. 136 recante Disposizioni integrative e correttive al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza di cui al decreto legislativo del 12 gennaio 2019, n. 14. Si sintetizzano di seguito le principali disposizioni adottate in materia di lavoro.

[→ Leggi di più](#)

HR Tip #10: Indennità di disoccupazione (Naspi)

La c.d. «**Naspi**» è l'indennità mensile di disoccupazione riconosciuta ai lavoratori che hanno perduto l'occupazione.

Perché sia riconosciuta la Naspi è necessario:

- la perdita **involontaria** dell'occupazione;
- il **permanere** dello stato di disoccupazione per tutto il periodo in cui si beneficia della assicurazione.

Per ottenere il beneficio il destinatario deve:

- aver maturato almeno **13 settimane di contribuzione** nei 4 anni precedenti l'inizio della disoccupazione;
- aver svolto almeno **30 giornate di lavoro effettivo**, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio della disoccupazione.

La **durata** massima dell'erogazione è pari a 24 mesi. Il beneficio è riconosciuto anche ai lavoratori che rassegnano le **dimissioni per giusta causa**.

¹ 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