



OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti

Monthly Roundup

Maggio 2024

Maggio 2024

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza dello scorso mese.

1. *Corte di Cassazione: il lavoratore è sospeso se rifiuta di seguire i corsi in tema di sicurezza;*
2. *Corte di Cassazione: se il dirigente non controlla l'operato dei sottoposti può essere sanzionato;*
3. *Corte di Cassazione: licenziato, dopo la reintegra, per aver denigrato l'azienda su Facebook;*
4. *INL: Dimissioni neogenitori revocabili anche se convalidate.*

1. Corte di Cassazione: il lavoratore è sospeso se rifiuta di seguire i corsi in tema di sicurezza

Con l'ordinanza n. 12790 del 10 maggio 2024, la Corte di Cassazione ha sancito che la formazione dei dipendenti in materia di salute e sicurezza può avvenire anche al di fuori dell'orario di lavoro, riconoscendo la maggiorazione retributiva per lo straordinario.

La norma che prescrive al datore di organizzare i corsi di formazione durante l'orario di lavoro è da intendersi come volta a precisare che il corso deve essere tenuto durante l'orario di lavoro anche, eventualmente, durante quello straordinario.

2. Corte di Cassazione: se il dirigente non controlla l'operato dei sottoposti può essere sanzionato

Con l'ordinanza n. 8642 del 2 aprile 2024, la Corte di Cassazione ha dichiarato legittima la sanzione disciplinare irrogata al dirigente che, a causa dell'omesso controllo sull'operato dei propri sottoposti e della mancata adozione di direttive di carattere generale, ha cagionato un grave danno all'impresa.

Infatti, il dovere del dirigente di sovrintendere al corretto svolgimento dell'attività del personale non può non implicare il controllo del dell'operato del personale.

In caso di irregolarità, pertanto, il dirigente può essere sottoposto a procedimento disciplinare

3. Corte di Cassazione: licenziato, dopo la reintegra, per aver denigrato l'azienda su Facebook

Con l'ordinanza n. 13764 del 17 maggio 2024, la Corte di Cassazione ha dichiarato che il post con cui il dipendente denigra l'azienda, dopo la reintegra, costituisce giusta causa di licenziamento, anche se la condotta è avvenuta prima della ripresa dell'attività lavorativa.

Un illecito commesso nel lasso temporale intercorrente tra la lettura del dispositivo della sentenza di reintegra e l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa può essere, infatti, valutato da un punto di vista disciplinare, in quanto l'ordine di reintegrazione riattiva tutte le obbligazioni del rapporto di lavoro.

4. INL: Dimissioni neogenitori revocabili anche se convalidate

Con la nota n. 862/2024, l'INL ha chiarito le modalità e le tempistiche per l'esercizio della revoca delle dimissioni rassegnate durante il periodo protetto.

Le dimissioni già convalidate dei genitori, entro i primi tre anni di vita dei figli, possono essere revocate purché ciò avvenga prima della loro decorrenza e della cessazione del rapporto.

In ogni caso, anche la decisione di revocare le dimissioni deve essere soggetta a verifica da parte dell'ispettorato che valutata le motivazioni della richiesta.

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

Danno alla professionalità del dipendente posto in Cassa Integrazione

L'illegittima collocazione del lavoratore in cassa integrazione e la conseguente inattività creano allo stesso un danno alla professionalità che deve essere risarcito.

[→ Leggi di più](#)

Lavoro tramite piattaforma: le novità dall'Unione Europea

Il regime da applicarsi ai lavoratori che prestino attività tramite piattaforma è un argomento al centro di un acceso dibattito in Italia, con pronunce della magistratura che spesso animano tale discussione. A dirimere tale disputa potrebbe essere la nuova direttiva europea, della quale si attende solo l'adozione formale da parte del Consiglio.

[→ Leggi di più](#)

Contratto a termine e recesso con preavviso: se previsto per i lavoratori a tempo indeterminato, il datore che non lo motiva viola la parità di trattamento¹

I principi europei che esprimono il divieto di discriminazione sono riportati (anche) nelle norme comunitarie che riguardano i rapporti di lavoro. In particolare, vi sono delle previsioni che si riferiscono specificamente alle differenze di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e dipendenti assunti a tempo indeterminato. Nel caso di specie, un cittadino polacco, assunto tramite un contratto a termine successivamente risolto anzitempo, ritenendo di essere stato illegittimamente licenziato, si è rivolto alla Corte di Giustizia europea al fine di ottenere il riconoscimento di una ingiusta disparità di trattamento rispetto ai colleghi assunti a tempo

¹ Il presente contributo è stato pubblicato su [ilGiuslavorista](#)

indeterminato con riferimento alle modalità di cessazione del rapporto.

[→ Leggi di più](#)

Decreto PNRR convertito in legge: un primo commento alle disposizioni urgenti in materia di lavoro²

Sul Supplemento Ordinario n. 19 alla Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 2024, è stata pubblicata la legge di conversione del d.l. n. 19/2024, l. n. 56 del 29 aprile 2024, recante "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)". In particolare, il Capo VIII della normativa in argomento, rubricato "Disposizioni urgenti in materia di lavoro", consta di tre articoli (nn. 29, 30 e 31), ciascuno dei quali si occupa di apportare modifiche a tre ambiti diversi di tale disciplina: prevenzione e contrasto del lavoro irregolare, attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo, ulteriori disposizioni in materia di lavoro.

[→ Leggi di più](#)

HR Tip #5: Periodo di comportamento

Il c.d. periodo di comportamento è il **periodo massimo di tutela del posto di lavoro** in caso di assenza del dipendente legata a uno stato di malattia non professionale.

A determinare tale soglia sono demandati dalla legge i **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**.

Superato il periodo di comportamento, il datore di lavoro deve decidere celermente se intimare o meno il licenziamento, in quanto una prolungata inerzia al riguardo può essere intesa come rinuncia a esercitare il diritto di recesso dal contratto di lavoro.

² Il presente contributo è stato pubblicato su [ilGiuslavorista](#)

Per i dipendenti affetti da patologie oncologiche o forme di disabilità la giurisprudenza e i contratti collettivi prevedono tutele ulteriori, migliorative

rispetto all'ordinario periodo di comporta previsto dal CCNL per gli altri lavoratori.

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