



OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti

Monthly Roundup

Luglio - agosto 2024

Luglio - agosto 2024

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza degli scorsi mesi.

1. *Corte di Cassazione: individuazione dei lavoratori nel licenziamento collettivo;*
2. *Corte di Cassazione: giusta causa di dimissioni se al Dirigente viene impedito di prestare attività di lavoro;*
3. *Corte di Cassazione: illegittimità del licenziamento per errore nella comunicazione datoriale del superamento del periodo comporto;*
4. *INPS: novità operative in tema di comunicazioni per il congedo parentale;*
5. *Rapporto pari opportunità: scadenza per l'invio al 20 settembre 2024.*

1. Corte di Cassazione: individuazione dei lavoratori nel licenziamento collettivo

Con la sentenza n. 18215 del 3 luglio 2024, la Corte di Cassazione ha ribadito che è illegittimo il licenziamento collettivo intimato ai soli lavoratori appartenenti a una determinata unità produttiva nell'ipotesi in cui nella comunicazione di avvio della procedura non siano specificate le ragioni che giustificano la delimitazione della platea dei lavoratori interessati e i motivi per cui il datore di lavoro non abbia optato per il trasferimento degli stessi presso altre unità produttive.

L'accordo sindacale eventualmente raggiunto non ha efficacia sanante di tale vizio, salvo che tale aspetto sia stato espressamente preso in considerazione.

2. Corte di Cassazione: giusta causa di dimissioni se al Dirigente viene impedito di prestare attività di lavoro

Con l'ordinanza n. 18263 del 4 luglio 2024, la Corte di Cassazione ha dichiarato illegittima la condotta del datore di lavoro che, dopo aver ricevuto le dimissioni volontarie del dirigente, abbia impedito a quest'ultimo di prestare attività di lavoro durante il preavviso.

Tale condotta, infatti, consente al dirigente di risolvere il rapporto con effetto immediato,

costituendo una giusta causa di recesso in base all'articolo 2119 del Codice Civile.

In particolare, l'azienda aveva impedito l'accesso ai locali aziendali al Dirigente e disattivato l'account di posta elettronica aziendale a seguito delle dimissioni prestate dallo stesso, integrando così una condotta ritorsiva.

3. Corte di Cassazione: illegittimità del licenziamento per errore nella comunicazione datoriale del superamento del periodo di comporto

Con l'ordinanza n. 22455 del 6 agosto 2024, la Corte di Cassazione ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto a causa dell'errato conteggio delle assenze per malattia del lavoratore indicate nelle buste paghe mensili emesse dal datore di lavoro. Sebbene, infatti, quest'ultimo non abbia l'obbligo di informare il dipendente dell'approssimarsi dello spirare del periodo di comporto, in quanto questi potrebbe autonomamente verificare il numero effettivo di assenze per malattia effettuate, al datore non è, tuttavia, consentito indurre il dipendente in errore, facendogli credere di avere accumulato un numero di giorni di assenza per malattia inferiore rispetto al reale. Secondo la Corte, infatti, tale condotta datoriale non è conforme a buona fede e correttezza e,

pertanto, il licenziamento deve essere considerato illegittimo.

4. INPS: novità operative in tema di comunicazioni per il congedo parentale

Con il messaggio n. 2704 del 23 luglio 2024, l'Inps ha comunicato l'implementazione della procedura per l'acquisizione delle domande di congedo parentale che consente la presentazione delle domande con la richiesta di indennità maggiorata dalla Legge di Bilancio 2023, ampliata per il 2024.

A partire da gennaio 2024, infatti, i genitori possono fruire, in alternativa tra loro, di un mese di congedo parentale indennizzato dall'INPS nella

misura dell'80% e di un ulteriore mese con indennità elevata dal 30 % al 60%.

5. Rapporto pari opportunità: scadenza per l'invio al 20 settembre 2024

Entro il 20 settembre le aziende con più di 50 dipendenti dovranno inoltrare al Ministero del Lavoro il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

Molti erano i dubbi in merito alla redazione del prospetto, ma il Ministero ha commissionato la realizzazione di un prospetto Excel che dovrebbe facilitare la trasmissione dei dati richiesti. Il documento può essere redatto off-line e fornito in *upload* al Ministero.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di luglio e agosto 2024

Il risarcimento in caso di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo

Nel caso in esame, un giornalista, il cui rapporto di lavoro era cessato dopo essere stato impiegato come lavoratore autonomo, in virtù della successione di diversi contratti a termine, per oltre 10 anni, senza soluzione di continuità, dal medesimo giornale, ha adito il Tribunale al fine di ottenere l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei confronti dello stesso.

[→ Leggi di più](#)

Diverso termine di impugnazione del licenziamento per le lavoratrici in stato di gravidanza: la CGUE

Il trattamento normativo delle lavoratrici in stato di gravidanza è un tema particolarmente delicato, in qualsiasi giurisdizione. Di recente, infatti, un caso verificatosi in un tale contesto ha reso necessario l'intervento della Corte di Giustizia dell'UE che, esprimendosi sulla normativa tedesca, ha condiviso un principio di diritto potenzialmente applicabile a ciascuno Stato membro.

[→ Leggi di più](#)

Limiti dell'obbligo di repêchage nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Nel caso in esame, alcuni dipendenti hanno impugnato il licenziamento, lamentando che esso non fosse stato preceduto dalla valutazione di un loro possibile repêchage, ovvero l'assegnazione del lavoratore da licenziare a una differente mansione disponibile all'interno dell'azienda che gli consentisse il mantenimento del posto di lavoro.

[→ Leggi di più](#)

Licenziamento per giusta causa: legittimo se il dipendente offende l'azienda tramite un post pubblicato sul proprio profilo Facebook¹

Il licenziamento del dipendente che, in un post su Facebook, qualifica in modo dispregiativo il proprio datore di lavoro, utilizzando termini lesivi dell'immagine dello stesso, è legittimo poiché tale condotta è diffamatoria e integra gli estremi della giusta causa, essendo il post accessibile a una platea potenzialmente indeterminata di soggetti e, in quanto tale, non scriminabile alla stregua della corrispondenza privata del lavoratore.

[→ Leggi di più](#)

HR Tip #7: ESG e parità di genere

L'ESG rating è un sistema che valuta il profilo delle società in relazione alla **sostenibilità ambientale**, alle **politiche sociali** e al **sistema di governance**.

In particolare, con riguardo alla **parità di genere**, la normativa italiana ammette la **certificazione** dell'efficacia delle politiche e delle misure adottate al fine di ridurre il gap di genere esistente nelle opportunità di crescita interna, la parità salariale e la tutela della maternità.

Le imprese certificate hanno **benefici economici** tra cui:

- un parziale esonero dalla contribuzione previdenziale;
- un miglior punteggio in sede di valutazione per l'ottenimento di fondi o la partecipazione a bandi di gara.

È, inoltre, in fase di recepimento la **Direttiva Europea n. 2022/2464 (CSRD)** che, con l'obiettivo di migliorare l'informativa di sostenibilità, pone i risultati ESG in diretta connessione con gli indicatori del bilancio civilistico.

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

HR Tip #8: Riduzione dell'Orario di Lavoro (ROL)

Di matrice contrattuale, i «**ROL**» (Riduzione dell'Orario di Lavoro) sono dei permessi orari retribuiti dei quali i dipendenti possono fruire nei limiti stabiliti nei singoli **contratti collettivi nazionali di categoria**. Così come i giorni di ferie, i ROL vengono **maturati dai dipendenti mensilmente**, e possono essere utilizzati solo a seguito della maturazione del relativo diritto.

Ciascun CCNL prevede le **tempistiche di fruizione** dei ROL maturati e, in caso di mancato utilizzo entro tale limite, il datore di lavoro è tenuto al pagamento, in favore del dipendente, di una **indennità** corrispondente al valore dei permessi perduti, da liquidare nella busta paga successiva alla scadenza stabilita, **comprensiva della relativa contribuzione** dovuta.

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