



OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti

Monthly Roundup

Novembre 2024

Novembre 2024

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza dello scorso mese.

1. *Corte di Cassazione, Ordinanza n. 28406/2024: in caso di cessione del contratto, il licenziamento irrogato dal cedente è valido ed efficace per la cessionaria;*
2. *Corte di Cassazione, Ordinanza n. 29157/2024: obblighi di garanzia del committente nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore;*
3. *Corte di Cassazione, Sentenza n. 29135/2024: legittimo il licenziamento del dirigente sindacale che utilizza i permessi sindacali per esigenze personali e familiari;*
4. *Trattamento illecito dei dati personali dei rider: Garante Privacy sanziona società di delivery.*

1. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 28406/2024: in caso di cessione del contratto, il licenziamento irrogato dal cedente è valido ed efficace anche per la cessionaria

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 28406 del 5 novembre 2024, ha ribadito che, in caso di cessione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 1406 c.c., il cessionario subentra in tutte le posizioni attive e passive del cedente, inclusa l'efficacia di un licenziamento già intimato e ancora oggetto di un giudizio pendente, senza che sia necessario che l'atto di cessione menzioni la vertenza in corso.

Nel caso di specie, la Corte Suprema ha, pertanto, rigettato il ricorso del lavoratore, il quale si era opposto alla comunicazione della società cessionaria che, a seguito di sentenza della Corte d'Appello che aveva ribaltato il giudizio di legittimità della cessazione del rapporto all'epoca irrogato dal cedente, aveva dato esecuzione alla sentenza, pur non essendo stata parte processuale del giudizio in questione.

2. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 29157/2024: obblighi di garanzia del committente nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 29157 del 12 novembre 2024, ha ribadito un principio già elaborato in precedenza dalla stessa

giurisprudenza di legittimità, e cioè che il committente abbia degli obblighi in relazione alle misure di sicurezza da adottare non solo nei confronti dei propri dipendenti, ma anche verso i lavoratori in forza presso l'appaltatore.

Nel caso di specie, gli eredi di un dipendente deceduto a causa di una malattia generata dall'esposizione prolungata all'amianto presente sul posto di lavoro, hanno richiesto il risarcimento del danno connesso all'evento morte sia alla società appaltatrice, effettiva datrice di lavoro, che alla committente dell'appalto nel quale il lavoratore era coinvolto.

La Suprema Corte ha, infine, confermato la responsabilità solidale tra i due soggetti, a nulla servendo il tentativo di difesa della committente, la quale aveva chiarito di non avere alcun ruolo nell'esecuzione o nell'organizzazione dell'attività appaltata, soprattutto in considerazione del fatto che le attività cui il dipendente era adibito fossero interamente eseguite all'interno di locali nella disponibilità della committente.

3. Corte di Cassazione, Sentenza n. 29135/2024: legittimo il licenziamento del dirigente sindacale che utilizza i permessi sindacali per esigenze personali e familiari

Con ordinanza n. 29135 del 12 novembre 2024, la Corte di Cassazione ha riconosciuto il diritto del datore di lavoro al controllo, anche tramite

apposite investigazioni, finalizzato ad accertare la legittima fruizione dei permessi sindacali concessi ai propri dipendenti in virtù del relativo incarico da questi ricoperto, avendo tale permesso natura potestativa.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento del dirigente sindacale allontanato dal datore che aveva scoperto – per mezzo di un'agenzia di investigazione – che questi, invece di presenziare all'attività sindacale per la quale aveva ottenuto un apposito permesso, si fosse recato fuori Regione per motivi di carattere personale.

4. Trattamento illecito dei dati personali dei rider: Garante Privacy sanziona società di delivery

Con provvedimento n. 675 del 13 novembre scorso, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali ha sanzionato – con cinque milioni di euro – una società del gruppo Glovo dopo aver accertato la violazione commessa dalla stessa ai danni dei dati personali dei *rider* utilizzati dalla stessa per l'esecuzione dei propri servizi.

In particolare, dall'attività istruttoria del Garante è emerso che – oltre a una lunga lista di altre violazioni – la società fosse in grado di geolocalizzare i propri *rider* anche fuori dall'orario di lavoro.

Nel provvedimento dell'Autorità, pertanto, quest'ultima ha stabilito che il datore di lavoro debba adottare misure volte ad assicurare il rispetto dei principi della protezione dei dati fin dalla progettazione del trattamento e per impostazione predefinita durante l'intero ciclo di vita dei dati.

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

In caso di DVR lacunoso, dell'infortunio risponde il datore e non il delegato alla sicurezza

In caso di infortunio del lavoratore, la sezione penale della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 39168 dello scorso 25 ottobre, ha stabilito che la responsabilità sia ascrivibile al datore di lavoro – e non al dirigente delegato alla sicurezza - ove l'evento lesivo non sia stato previsto e valutato nel Documento di Valutazione dei Rischi.

[→ Leggi di più](#)

Nuova Direttiva europea sul lavoro organizzato mediante piattaforme digitali

Il 1° dicembre 2024 entrerà in vigore la Direttiva UE 2831 del 23 ottobre 2024, che ha come scopo il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'incremento del livello di tutela dei dati personali dei lavoratori la cui attività viene organizzata mediante l'impiego di piattaforme digitali.

[→ Leggi di più](#)

HR Tip #11: Diritto alle ferie

Ciascun lavoratore dipendente ha diritto a un periodo minimo di ferie annuali retribuite non inferiore a **quattro settimane**, il cui godimento non può essere sostituito dal pagamento di una indennità in corso di rapporto.

Le ferie vanno godute per almeno **due settimane** (che devono essere consecutive se richiesto dal

lavoratore) **nel corso dell'anno di maturazione**, mentre le restanti settimane devono essere fruita nei 18 mesi successivi al termine di maturazione, salva diversa indicazione della contrattazione collettiva applicata.

In caso di **violazioni** da parte del datore di lavoro, quest'ultimo potrà essere sanzionato con una **sanzione amministrativa** del valore minimo di Euro 120,00 sino a un massimo di Euro 5.400, in base al numero di lavoratori coinvolti e alla durata della violazione stessa, oltre alla sospensione trimestrale del DURC.

Decreto salva infrazioni convertito in legge: le novità su abuso dei contratti a termine nel pubblico impiego e indennità risarcitoria per i licenziamenti illegittimi¹

Sulla Gazzetta Ufficiale del 14 novembre 2024, n. 267, è stata pubblicata la legge di conversione 14 novembre 2024, n. 166 del c.d. "Decreto salva infrazioni" (il "Decreto"), entrato in vigore il 15 novembre scorso. Il Decreto mira ad agire sugli argomenti oggetto dei numerosi procedimenti di infrazione che le istituzioni dell'Unione Europea hanno avviato negli ultimi anni contro l'Italia, così da adeguare l'ordinamento italiano prima che il percorso di detti procedimenti sia compiuto e siano irrogate le relative sanzioni. Seguendo, appunto, le decisioni UE, il legislatore si è espresso su numerosi temi, anche molto diversi tra loro, tra i quali alcuni di rilevanza giuslavoristica.

[→ Leggi di più](#)

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