



OSSERVATORIO  
LABOUR LAW & IR

*di Morri Rossetti*

---

# Monthly Roundup

---

Settembre 2024

## Settembre 2024

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza dello scorso mese.

---

1. *Presenza del preposto sul luogo di lavoro, l'Interpello n. 4/2024 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;*
2. *Corte di Cassazione, Ordinanza n. 23858/2024: l'attività ludica del dipendente in malattia non ne giustifica il licenziamento per giusta causa;*
3. *Regolarizzazione volontaria delle somme contributive dovute a INPS: novità dal 1° settembre 2024;*
4. *INL, nota n. 7020/2024: i dati acquisiti attraverso sistemi di controllo da remoto non possono essere condivisi con soggetti diversi dal datore di lavoro.*

### **1. Presenza del preposto sul luogo di lavoro, l'Interpello n. 4/2024 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

A seguito della richiesta di chiarimenti da parte della Camera di Commercio di Modena, il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero competente ha affidato le proprie risposte all'interpello n. 4/2024.

In particolare, successivamente alle modifiche apportate all'art. 26 del T.U. in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (introdotta dalla L. n. 215/2021, di conversione del D.L. n. 146/2021), in tale documento è chiarita la volontà del legislatore di rafforzare il ruolo del preposto, quale figura di garanzia, rimarcando l'obbligo della sua individuazione.

Con particolare riferimento all'ambito degli appalti e subappalti, l'Interpello statuisce che i datori di lavoro coinvolti in tali attività debbano sempre indicare al soggetto committente il personale che svolge detta funzione. Inoltre, l'individuazione del preposto dev'essere effettuata tenendo in considerazione che tale ruolo debba essere rivestito solo dal personale che possa effettivamente adempiere alle funzioni

e agli obblighi a esso attribuiti e che, pertanto, è sempre necessaria la sua presenza sul luogo ove si svolgono le attività sulle quali deve vigilare.

### **2. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 23858/2024: l'attività ludica del dipendente in malattia non ne giustifica il licenziamento per giusta causa**

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha stabilito l'illegittimità del licenziamento per giusta causa comminato a una dipendente in quanto, sulla base di una relazione investigativa, a seguito di pedinamento, il datore di lavoro aveva appreso che la stessa, durante il periodo di assenza per malattia (ma non durante le ore di reperibilità), si fosse dedicata ad attività ludiche presso una sala gioco e di spesa presso un centro commerciale. La Suprema Corte ha ritenuto che, tuttavia, la condotta della lavoratrice – sebbene integrante violazione dei doveri di buona fede e correttezza tipici del rapporto di lavoro – non fosse, tuttavia, rivelatrice di una malattia simulata, come ritenuto dalla società datrice di lavoro. Pertanto, poiché il fatto contestato risulterebbe insussistente (in quanto, in tale categoria, sarebbe compresa anche l'ipotesi del fatto sussistente, ma privo del carattere di illiceità, come nel caso di specie), il provvedimento espulsivo della dipendente è

stato ritenuto illegittimo, come già valutato la Corte di merito.

### **3. Regolarizzazione volontaria delle somme contributive dovute a INPS: novità dal 1° settembre 2024**

Come da disposizioni introdotte dal Decreto "PNRR 4" (D.L. n. 19/2024, convertito in Legge n. 56/2024), per le violazioni commesse a partire dal 1° settembre 2024, sono previste misure premiali per i datori di lavoro che, essendo venuti meno al proprio obbligo contributivo verso INPS, decidano di operare un ravvedimento operoso.

In particolare, l'Istituto ha rilasciato una circolare (n. 90/2024) con la quale chiarisce le modalità di comunicazione e l'applicazione dei vantaggi derivanti da tali azioni per le società datrici di lavoro.

### **4. INL, nota n. 7020/2024: i dati acquisiti attraverso sistemi di controllo da remoto non possono essere condivisi con soggetti diversi dal datore di lavoro**

A seguito di specifica richiesta, riguardante la liceità dell'installazione di un impianto di geolocalizzazione sui veicoli di proprietà di una società "vettore" operante per conto di terzi, l'INL ha espresso parere negativo al riguardo, chiarendo che non potesse essere rilasciata l'autorizzazione all'installazione e utilizzo di tali strumenti, in conformità di quanto previsto dall'art. 4, L. n. 300/1970.

Ciò, in quanto, in tal caso, il soggetto richiedente tale autorizzazione sarebbe stato diverso da chi effettivamente avrebbe trattato i dati raccolti (i.e., la società committente) e, pertanto – come già statuito in precedenza dall'Ispettorato – nessuno che non sia direttamente coinvolto nel rapporto di lavoro ha facoltà di presentare istanza ai sensi della normativa citata, poiché verrebbero meno le ragioni giustificatrici dell'installazione di sistemi di controllo indicate nella disposizione di legge.



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

**La Direttiva UE sui licenziamenti collettivi si applica anche in caso di pensionamento del datore di lavoro**

Sono contrarie al diritto europeo le norme degli Stati Membri che non prevedono l'applicazione della legge sui licenziamenti collettivi alle cessazioni dei rapporti di lavoro che sono causate dal pensionamento del datore di lavoro.

[→ Leggi di più](#)

**Decreto salva infrazioni: gli interventi di modifica alla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato<sup>1</sup>**

In Gazzetta Ufficiale del 16 settembre 2024 n. 217 è stato pubblicato il D. L. n. 131 del 16 settembre 2024, c.d. Decreto salva infrazioni, che interviene sulla disciplina dei contratti a termine, modificando la disciplina della determinazione dell'indennità oggi riconosciuta dalla legge in caso di applicazione illegittima del termine, quindi dando seguito alle indicazioni dell'Unione europea che ha invitato l'Italia a recepire correttamente le disposizioni

contenute nella Direttiva 1999/70/CE in materia di contratti di lavoro a tempo determinato.

[→ Leggi di più](#)

**HR Tip #9: Dimissioni dei neo-genitori**

Il c.d. «**periodo protetto**» include, per le dipendenti donne, tutto il periodo della gravidanza e, anche per i neo-padri lavoratori, i successivi tre anni dalla nascita o dall'adozione del figlio.

I dipendenti neo-genitori che intendano di **rassegnare le proprie dimissioni** in costanza delle tempistiche appena definite, sono chiamati a **convalidare** tale decisione dinanzi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente, successivamente alla presentazione delle proprie dimissioni volontarie al datore di lavoro.

Si tratta di un procedimento che garantisce che la decisione dei dipendenti di interrompere il proprio rapporto di lavoro non sia dovuta a **illegittime pressioni da parte del datore a causa del nuovo status genitoriale**.

Per maggiori informazioni e approfondimenti

**Emanuele Licciardi**

*Partner e Responsabile Osservatorio Labour*

Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it

---

Morri Rossetti



Osservatorio Labour



---

<sup>1</sup> Il presente contributo è stato pubblicato su [ilGiuslavorista](#)



OSSERVATORIO  
LABOUR LAW & IR  
*di Morri Rossetti*

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

**Osservatorio-labour.it**