

MORRI
ROSSETTI

Labour Monthly Roundup

Dicembre 2023

Il Labour Monthly Roundup dello Studio contiene alcuni dei principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza resi nel mese scorso, relativamente ai seguenti argomenti:

1. Sulla licenziabilità delle lavoratrici neogenitori nell'ambito di una procedura concorsuale: l'ordinanza della Corte di Cassazione;
2. Corte di Cassazione: nullo il licenziamento comminato al dipendente allontanatosi dal luogo di lavoro su autorizzazione del datore;
3. Dal 2024 è legge il diritto all'oblio oncologico nei contratti di lavoro;
4. Interpello del Ministero del Lavoro: quando il preposto in azienda può coincidere con il datore di lavoro;
5. Smart-working per i lavoratori con figli minori di 14 anni: diritto di accesso prorogato sino al 31 marzo 2024.

1. Sulla licenziabilità delle lavoratrici neogenitori nell'ambito di una procedura concorsuale: l'ordinanza della Corte di Cassazione

Con l'ordinanza n. 35527 del 19 dicembre 2023, gli Ermellini si sono espressi sulla possibilità di irrogare a una dipendente, diventata madre da meno di un anno, il licenziamento nel corso di una procedura di liquidazione giudiziale.

Nel caso specifico, la lavoratrice stava ancora fruendo del proprio congedo obbligatorio per maternità, quando ha ricevuto la comunicazione del provvedimento espulsivo da parte del Curatore della società datrice di lavoro.

Dopo aver confermato quanto stabilito dalla Corte d'Appello – la quale si era espressa in favore della nullità del licenziamento – la Suprema Corte ha confermato che la cessazione del rapporto di lavoro con una lavoratrice madre prima del compimento di un anno di età del figlio è consentita solo ed esclusivamente in caso di cessazione dell'attività della società datrice di lavoro. A nulla rileva, dunque, la procedura di liquidazione giudiziale nella quale quest'ultima possa trovarsi, se l'attività produttiva prosegue nonostante lo stato di crisi.

2. Corte di Cassazione: nullo il licenziamento comminato al dipendente allontanatosi dal luogo di lavoro su autorizzazione del datore

La Suprema Corte ha recentemente dichiarato illegittimo il licenziamento comminato a un dipendente per aver eseguito attività di carattere personale lungo il tragitto verso casa, dopo essere stato autorizzato dal proprio datore a rientrare nella propria abitazione per un cambio d'abito di lavoro, utilizzando l'auto aziendale in dotazione.

Nonostante il lavoratore abbia approfittato del rientro – espressamente concesso dal datore – per acquistare dei beni personali, i giudici della Corte di Cassazione hanno stabilito che la sanzione del licenziamento sia stata sproporzionata rispetto alla condotta posta in essere da quest'ultimo. Ciò in quanto non sarebbe ravvisabile la volontà del dipendente di ingannare il proprio datore, non avendo questi sostenuto che, in verità, in quei momenti, egli stesse eseguendo la propria prestazione lavorativa (non sarebbe integrata, in altre parole, la c.d. "falsa attestazione in servizio").

Inoltre, anche eventuali pregiudizi di carattere patrimoniale in danno al datore possono senz'altro essere eliminati, in quanto il tempo utilizzato dal lavoratore per le proprie commissioni personali è interamente deducibile dalla relativa busta paga.

3. Dal 2024 è legge il diritto all'oblio oncologico nei contratti di lavoro

L'articolo 2 della Legge n. 193/2023, in vigore dal 2 gennaio 2024, prescrive il divieto per le parti di un contratto – e, data la lettera della norma, anche per i datori di lavoro – di chiedere alle altre parti (dunque, ai potenziali futuri dipendenti) informazioni circa pregresse patologie oncologiche in sede di stipulazione o rinnovo di contratti.

Inoltre, le parti di tali accordi non potranno essere sottoposte a specifiche visite mediche o di controllo, pena la nullità della clausola del contratto che preveda indicazioni in violazione di dette norme.

4. Interpello del Ministero del Lavoro: quando il preposto in azienda può coincidere con il datore di lavoro

Con Interpello n. 5 del 1° dicembre 2023, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha risposto alla Camera di Commercio di Modena, che aveva richiesto chiarimenti in merito alle modalità di individuazione del preposto in azienda, nei casi di società molto piccole, prive di lavoratori dipendenti.

Nel documento citato, il Ministero ha affermato che, a seguito di una valutazione pratica sulle circostanze della realtà aziendale in esame, il preposto – cui è generalmente affidata l’implementazione delle direttive e delle istruzioni sull’attività lavorativa impartite dal datore – può, in *extrema ratio*, coincidere con quest’ultimo. Pertanto, ove sia identificata una modesta complessità organizzativa dell’attività lavorativa, sarà il datore di lavoro stesso a dover sovrintendere direttamente a detta attività, esercitando in prima persona i poteri gerarchico-funzionali, tipici della figura del preposto.

5. Smart-working per i lavoratori con figli minori di 14 anni: diritto di accesso prorogato sino al 31 marzo 2024

È stato approvato dalla Commissione Bilancio del Senato un emendamento al disegno di legge per la conversione del decreto c.d. “Anticipi”, in virtù del quale è prevista una proroga di tre mesi della possibilità, per i lavoratori che siano genitori di figli di età inferiore ai 14 anni, di avere accesso allo *smart working*.

L’emendamento prevede, più nello specifico, che i dipendenti del settore privato possano proseguire a rendere la propria prestazione lavorativa da remoto solo nel caso in cui l’altro genitore, facente parte del medesimo nucleo familiare, non sia già beneficiario di ulteriori aiuti al reddito previsti dallo Stato, né risulti essere non impiegato in alcun rapporto lavorativo. Inoltre, è requisito essenziale per il riconoscimento del regime di *smart working* che tale modalità di esecuzione della prestazione sia compatibile con la natura della mansione svolta.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di dicembre 2023

I profili di illegittimità dell'appalto endoaziendale

L'appalto endoaziendale è illegittimo se l'appaltatore non assume un rischio economico concreto e non crea un'organizzazione che consenta il raggiungimento di un risultato produttivo autonomo.

Come noto, gli appalti c.d. endoaziendali sono quelli caratterizzati dall'affidamento a un appaltatore esterno di attività che sono strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente.

[→ Leggi di più](#)

Licenziamento per GMO: va provato il nesso causale della limitazione dei costi tra la dedotta esigenza aziendale e il provvedimento espulsivo comminato¹

La ragione giustificatrice del recesso individuata nella strategia di riduzione dei costi aziendali, nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, deve essere effettiva. La mancanza di veridicità o la pretestuosità della motivazione inerente la soppressione della posizione lavorativa del dipendente licenziato, infatti, inficia la validità del recesso stesso.

[→ Leggi di più](#)

HR Tips #12: Patto di stabilità

*Il patto di stabilità è un accordo, **temporaneo**, tra datore e dipendente che definisce contrattualmente un periodo minimo garantito di durata del rapporto di lavoro durante il quale le parti non sono libere di recedere, salvo giusta causa.*

*Lo scopo del patto è quello di **fidelizzare** alcuni dipendenti e le correlate competenze in funzione della loro strategicità per la società.*

*Nel caso in cui le parti, contravvenendo alla clausola stipulata, recedano ingiustificatamente prima della scadenza del termine convenuto, sorgono **conseguenze risarcitorie** che le parti possono anche predeterminare sottoforma di clausola penale.*

*Ove il patto ponga il vincolo soltanto in capo al lavoratore, è necessario prevedere il riconoscimento di un **corrispettivo** (non necessariamente monetario), congruo e adeguato, a favore di quest'ultimo.*

[→ Visualizza la raccolta completa del 2023](#)

* * *

Per maggiori informazioni e approfondimenti, potete contattare:

Emanuele Licciardi

Partner | Dip. Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali
(Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it)

Seguici su 



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

MORRI
ROSSETTI



Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it