



HIGHLIGHTS 2024

EDITORIALE

Nel corso dell'ultimo anno sono stati molteplici i nomi assegnati agli eventi che hanno interessato il capitale umano delle aziende. Si tratta di dinamiche che, seppur siano sempre esistite nell'organizzazione imprenditoriale, ora hanno assunto quantitativamente un peso tale da meritare l'attenzione mediatica. Nell'urgenza definitoria degli ultimi mesi, fra gli specialisti delle risorse umane si è dapprima parlato di great resignation, successivamente di quiet quitting e nelle ultime settimane sta suscitando attenzione il quiet firing. Il fatto che le persone siano strategiche per il successo competitivo delle imprese è ampiamente riconosciuto; tuttavia, gli eventi hanno portato a non poter più ignorare le mutate esigenze del personale alla base dell'incremento quantitativo delle dimissioni registrate nel corso del 2022. L'attenzione è da giustificarsi tanto dalle pubblicazioni trimestrali dei dati da parte del Ministero del Lavoro circa il numero di dimissioni registrate nell'anno – a settembre 2022 si contavano già 1.500.000 di dimissioni, crescendo del 22% circa rispetto all'anno precedente – quanto, e forse in maniera ancor più significativa, considerando i dati relativi al tempo di permanenza medio in azienda dei lavoratori che diminuisce in maniera eclatante, più la fascia d'età considerata è bassa – dai 7 anni per i gen X ai 2 anni per i gen Z.

Insomma, il motto è sempre il medesimo: mettere al centro le persone, per rilanciare le aziende. Nulla di nuovo per Tri-firò & Partners che è da sempre convinto della centralità del contributo umano in ogni aspetto dell'attività economica e dell'importanza della partecipazione di ogni persona alle sfide ed ai successi aziendali, affrontando insieme gli ostacoli e celebrando sempre assieme i successi del lavoro.

La visione di priorità per l'uomo nel mondo del lavoro si riflette appieno nello “stile” che contraddistingue T&P per cui la persona è strategica ed irrinunciabile. La comunicazione human to human è una componente fondamentale per il successo dei servizi offerti alle Aziende, rendendo tangibili e prevedibili per il management le implicazioni legali delle strategie intraprese.

Le molte iniziative giuridiche e comunicative che il 2023 riserva allo Studio sono accomunate dal motto “humans first”. Si pensi – solo per fare alcuni esempi – alla laboriosa e quotidiana produzione scientifica e di aggiornamento normativo che vede protagonista il contributo corale e trasversale di tutti i Colleghi di Studio, nessuno escluso.

Parimenti non può essere ignorata la sfida che T&P ha colto con successo di integrazione di sistemi di algoritmica predittiva e IA all'interno dei propri processi, consentendo così soluzioni sempre più integrate ed aderenti alle esigenze di ciascun Cliente. Andiamo anche molto fieri dell'attenzione riservata al mentoring, volto ad incoraggiare la creazione di valore con il contributo delle diverse generazioni di Colleghi, valorizzando la diversità come un vero e proprio asset, per la formazione di un'ambiente di lavoro innovativo e stimolante per i Professionisti e gli Stakeholder di T&P. Tutto ciò e molto altro ancora disegna quel complesso quadro della cultura umana che rende unico il Brand T&P. Cultura che non si ferma a queste pagine, ma che ogni giorno contribuisce a definire l'operatività quotidiana e la “dimensione tecnica” di ciascun Professionista di T&P assicurandone la qualità e la tempestività dell'assistenza legale fornita.

CAMBIAMENTI E RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI: ISTRUZIONI PER L'USO

DI MARINA OLGIATI

Il tema dei licenziamenti è uno degli argomenti sempre al centro di interesse in ambito giuslavoristico. Le aziende evidenziano che è sempre più difficile procedere al licenziamento nei casi di riorganizzazione, anche di un solo settore o di un reparto, da cui derivi la necessità di sopprimere posizioni lavorative. Può spiegarci le ragioni?

Le ragioni sono legate alle recenti decisioni della giurisprudenza che, con riguardo ai licenziamenti individuali, ha ampliato il c.d. obbligo di *repechage*, ossia l'obbligo per il datore, che decida di eliminare posti di lavoro, di dimostrare che il lavoratore, la cui posizione viene soppressa non possa essere collocato in azienda in altro ruolo; questo per non rischiare che il licenziamento di quel lavoratore venga giudicato illegittimo nel caso di contestazione in

sede giudiziale. Tali decisioni potrebbero apparire in contrasto con il principio di libertà di iniziativa economica; tuttavia, se è vero che il datore è libero di dimensionare la sua impresa secondo le sue esigenze, è anche vero che i Giudici hanno avvertito l'esigenza di mitigare tale libertà, a tutela del lavoratore e del suo interesse alla conservazione del posto, introducendo l'obbligo di verificare se esistano possibilità occupazionali alternative, all'interno del contesto produttivo, prima di procedere al licenziamento. Le conseguenze per il datore che non proceda a tale verifica, sono onerose e possono giungere fino alla reintegrazione, a seconda del regime di tutele applicabili al caso specifico.

Alla luce di queste decisioni, come si deve comportare l'azienda per non correre detti rischi?



Rispetto al lavoratore la cui posizione viene eliminata, il datore deve, innanzitutto, verificare che non ci siano posizioni di pari livello e categoria legale, in cui ricollocare il dipendente. Per le più recenti pronunce deve essere indagata anche l'inesistenza di posizioni di un livello immediatamente inferiore a quello del dipendente, anche se non rientrano nel suo bagaglio professionale.

Di più. Con esemplare rigore, altre decisioni richiedono che il datore, prima di procedere al licenziamento, verifichi non solo la situazione esistente al momento della riorganizzazione, ma anche quale sarà il contesto lavorativo prevedibile nel prossimo futuro. Quindi la situazione deve essere attentamente valutata.

E qual è lo “stato dell’arte” con riferimento ai casi in cui le aziende intendano procedere ad una riorganiz-

zazione o ristrutturazione che implichi la necessità di procedere ad un licenziamento collettivo?

È di pochi giorni fa una sentenza della Corte costituzionale (la sentenza n. 7/2024), che era stata investita della questione di costituzionalità di una norma del Jobs Act in tema di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti; tale norma dispone che, qualora il datore di lavoro - nell'ambito di un licenziamento collettivo - violi i c.d. criteri di scelta, le conseguenze sono solo di natura indennitaria. Per effetto di questa disciplina, dopo il Jobs Act, si è venuta a creare una doppia situazione per l'ipotesi di mancato rispetto dei criteri di scelta da parte del datore che ricorre al licenziamento collettivo: la situazione di coloro il cui rapporto è regolato dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, che hanno diritto alla reintegrazione, e la situazione di coloro che sono stati



assunti con il Jobs Act, che hanno diritto solo ad un'indennità risarcitoria. Diversi sono gli aspetti tecnico – giuridici che hanno guidato la decisione della Corte Costituzionale. Tuttavia, quello che più rileva è il fatto che i Giudici hanno ritenuto che il doppio regime descritto non contrasta con il principio di uguaglianza e, quindi, nel caso di cui stiamo parlando, se l'azienda commette un errore nella scelta dei dipendenti da licenziare, non rischia la reintegrazione, se il lavoratore, ingiustamente licenziato, è stato assunto dopo il 7 marzo 2015.

Anche il licenziamento per superamento del periodo di comportamento non pare più facilmente attuabile. Lo conferma?

È vero. Anche rispetto a questa tipologia di licenziamento, si è registrato un irrigidimento della magistratura, nell'ottica di un garantismo nei confronti delle persone disabili ed anche "fragili". Alcune decisioni sono giunte a ritenere nullo il licenziamento di un disabile, pur quando intimato nel rispetto del termine di comportamento stabilito dalla disciplina collettiva. Questo perché è stato ritenuto che non sia possibile applicare ai lavoratori disabili un periodo di comportamento di uguale durata a quello che il contratto collettivo stabilisce, in generale, in caso di malattia; secondo queste decisioni, il contratto collettivo che non preveda tale distinzione configura un caso di discriminazione indiretta. In questa materia, vi sono poche certezze e la consulenza preventiva è opportuna per le aziende al fine di ridurre i margini di rischio.

A questo riguardo, in un mercato del lavoro che sta significativamente cambiando, come vede il ruolo dell'avvocato giuslavorista nell'interlocuzione con le imprese?

Il mercato del lavoro è caratterizzato da profonde trasformazioni, che determinano per le imprese la necessità di far fronte ad esigenze inedite: basti pensare allo smart working, alla necessità di formazione continua per i lavoratori in relazione alle innovazioni tecnologiche, alla fine del mito del posto fisso. I dati ci dicono che oltre il 50% dei manager persegue strategie per il benessere dei lavoratori. I temi sono noti: politiche di welfare, che consentano di conciliare vita e lavoro, politiche di inclusione, dirette soprattutto a colmare il divario tra uomini e donne in ambito lavorativo, politiche di sostenibilità sociale, politiche retributive caratterizzate dalla partecipazione ai risultati dell'impresa. La realizzazione di questi obiettivi è per lo più affidata alla contrattazione integrativa aziendale. In questo contesto, il ruolo dell'avvocato giuslavorista è fondamentale per dare l'adeguato supporto nella individuazione e realizzazione dei desiderata in conformità alle normative. In definitiva, nel nostro settore, l'avvocato deve avere la competenza tecnica adeguata non solo per dare alle aziende un supporto nella fase "patologica" delle questioni da trattare, ma anche per assisterle e coadiuvarle a tutto tondo, nel perseguire i loro progetti. A questo proposito, ad esempio, abbiamo fornito assistenza ai nostri clienti su diversi temi, dalla gestione di complessi processi di riorganizzazione alla stipulazione di accordi aziendali (anche in materia di welfare), dalla cessione di rami di azienda ai contratti di appalto di attività estranee al core business aziendale, solo per citare qualche caso.







PREVENIRE E DI GRAN LUNGA MEGLIO CHE CURARE

11

DI VITTORIO PROVERA

Per quale motivo occorre dare importanza alla consulenza legale?

Bernardino Ramazzini, medico sociale e visionario, sulla scorta dell'esperienza maturata durante la peste bovina della Repubblica Veneta ai primi del Settecento, asseriva per primo che "Prevenire è di gran lunga meglio che curare" (Orazione Tredicesima) rimanendo tuttavia a lungo inascoltato.

Perché è attuale questo riferimento?

Nell'attuale contesto economico produttivo, in continua evoluzione, sempre più complesso e regolamentato, l'attività di consulenza giuridica alle imprese nei settori del diritto del lavoro, societario e commerciale è fondamentale al fine di consentire alle aziende di operare in conformità di leggi e regolamenti, anche europei, nonché di essere

in grado di cogliere tutte le opportunità e di accedere a contributi finanziari.

Perché le imprese devono dare priorità alla consulenza legale?

Attraverso l'intervento di studi specializzati nell'assistenza alle aziende, le Società possono dunque assumere le determinazioni e strategie più efficaci per tutelare i loro interessi, cercando altresì di prevenire i contenziosi. Ciò consente anche di affrontare eventuali controversie da una posizione di forza, avendo predisposto e adottato modelli contrattuali efficaci o assunto determinazioni produttive, commerciali o organizzative in linea con le prescrizioni normative e con le necessità aziendali, limitando i rischi di condotte in violazione delle disposizioni in materia.

Come si è sviluppata la vostra attività di assistenza?

Nel corso degli ultimi anni lo Studio ha notevolmente sviluppato la sua struttura dedicata a fornire un'attività di consulenza tailor made alle imprese nei settori che ho riportato che sono di vitale importanza.

Soprattutto nel 2023 sono state seguite numerose operazioni di cessione e acquisizione di società o rami di aziende, nelle quali lo Studio ha curato tutte le fasi, dalla due diligence, alle informative e confronti sindacali, sino alla stesura dei contratti preliminari e definitivi di cessione/acquisizione, con il supporto di commercialisti e advisor per gli aspetti finanziari. Durante tali operazioni si è altresì cercato di fornire la necessaria assistenza per migliorare, sotto il profilo legale, taluni aspetti inerenti la contrattualistica, la governance delle Società, l'adozione di sistemi e strumenti di welfare, ecc.

Domanda: In quali altri settori si è sviluppata la consulenza alle imprese?

Abbiamo registrato un incremento notevole della consulenza anche in ambito di ridefinizione della governance nelle aziende in cui vi è un controllo di proprietà cosiddetta familiare. Queste aziende in Italia costituiscono circa il 90% delle imprese e generano l'80% del PIL.

L'attività di assistenza fornita dallo Studio è quella di individuare corrette politiche di governance, nonché opportune strutture societarie per conciliare le dinamiche aziendali (caratterizzate da meritocrazia ed efficacia) con quelle familiari, anche in vista del cambio generazionale.

Il tutto per preservare i fattori chiave del successo di queste aziende: la governance agile, la leadership competente e la conservazione della cultura dell'impresa.





NOVITÀ LEGISLATIVE E NUOVE ESIGENZE PER L'IMPRESA

DI MARINA TONA

Quali sono i temi sui quali le aziende richiedono più frequentemente il supporto del legale del lavoro?

L'attività di consulenza investe il supporto nella gestione a 360° del rapporto di lavoro dalla sua costituzione, alle molteplici esigenze che possono sorgere nel corso del suo svolgimento, alla fase finale del rapporto. Le richieste vanno dalla stesura dei contratti di assunzione, in particolare per le posizioni di profilo più elevato, nei quali inserire clausole particolari come, ad esempio, patti di non concorrenza o di stabilità, paracadute, ecc., alla predisposizione delle lettere di licenziamento che, sia quando è motivato da ragioni organizzative che quando è causato da comportamenti disciplinarmente rilevanti, richiede un attento esame della situazione e un'accurata predisposizione della documentazione. Altri temi sui quali spesso siamo chiamati ad inter-

venire sono quelli relativi ai cambiamenti societari (fusioni, scissioni, trasferimenti d'azienda o di ramo) che determinano importanti ricadute sulla gestione dei rapporti di lavoro, alle procedure di licenziamento collettivo, alla gestione degli appalti, ecc. Insomma, l'intervento del legale del lavoro ha un ampio raggio d'azione.

Qual è una delle questioni che Le sono state sottoposte più di frequente in questo ultimo anno?

Uno dei temi che più volte mi è stato sottoposto è quello della possibilità di disporre indagini investigative nei confronti di dipendenti rispetto ai quali vi sia il sospetto che stiano ponendo in essere comportamenti illegittimi. La giurisprudenza è divisa, quella prevalente considera legittimo lo svolgimento, attraverso agenzie investigative, di con-



15

trolli c.d. “difensivi” finalizzati a verificare la realizzazione di comportamenti illeciti, seppur non penalmente rilevanti, purché vi sia il sospetto che siano in corso di esecuzione. Ma la Cassazione, di recente, ha giudicato illegittimo il licenziamento intimato sulla base delle risultanze dei controlli difensivi, avendo riscontrato la violazione di un articolo del Codice Deontologico relativo ai trattamenti di dati personali effettuati per svolgere investigazioni difensive, secondo il quale l’investigatore incaricato deve avvalersi nel corso delle indagini solo di delegati indicati nominativamente nel mandato investigativo.

La Cassazione, ritenendo inammissibili le risultanze delle indagini, ha ritenuto insussistente ab origine il fatto contestato nel procedimento disciplinare.

Quali sono stati altri temi di interesse?

Un altro tema che ha sollevato domande e richieste di approfondimento, anche alla luce di iniziative della magistratura che prima dell’estate 2023 hanno avuto notevole risalto mediatico, è quello relativo alla gestione degli appalti, specie dei cd. appalti endo-aziendali, relativi, cioè, ad attività strettamente attinenti al ciclo produttivo del committente, ai quali le aziende frequentemente ricorrono in quanto garantiscono flessibilità e vantaggi organizzativi. Gli appalti sono spesso fonte di contestazione da parte di sindacati e lavoratori che lamentano l’applicazione di trattamenti economici e normativi inferiori a quelli dovuti, da cui discende l’obbligo di solidarietà in capo al committente ex art. 29, D. lgs. 276/03, o, addirittura, la natura non genuina dell’appalto con rivendicazione della costituzione del

rapporto, di lavoro in capo al committente. Come prescrive l'art. 29 citato e come insegna la giurisprudenza, l'appalto genuino è quello nel quale all'appaltatore viene affidata la realizzazione di un risultato autonomo, da conseguire attraverso un'effettiva e autonoma organizzazione del lavoro, con reale esercizio del potere direttivo e di controllo sui dipendenti, impiego di propri mezzi e assunzione del rischio d'impresa, mentre si rientra nella interposizione illecita di manodopera quando il potere direttivo e organizzativo viene interamente affidato al committente. Proprio in relazione a tale aspetto, alcune recenti sentenze di merito hanno tratto la prova della eterodirezione dei dipendenti dell'appaltatore ricavando tale elemento dall'utilizzo, nell'esecuzione dei lavori appaltati, di sistemi automatizzati o di applicativi informatici messi a disposizione dal committente, attraverso i quali, hanno argomentato i giudici, il committente esercitava un potere conformativo e di controllo sulla prestazione dei dipendenti dell'appaltatore fornendo le istruzioni per la programmazione e organizzazione delle attività.

Domanda: Qual è stato, a suo avviso, l'intervento legislativo più significativo in materia di diritto del lavoro?

Per quelle che sono le sue ricadute il c.d. Decreto Lavoro, entrato in vigore a luglio 2023, che ha nuovamente modificato la disciplina del contratto a tempo determinato dettata dal d.lgs. n. 81/2015, già modificata dal D.L. n. 87/2018 e dal c.d. Decreto Sostegni bis. Il Decreto Lavoro ha modificato le causali che consentono di utilizzare i contratti a termine - liberamente utilizzabili per i primi 12 mesi - oltre i 12 mesi iniziali ed entro i 24, per consentire un utilizzo più flessibile di tale tipologia contrattuale (vi si può ricorrere ora nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali; in assenza di specifiche previsioni nei contratti collettivi, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; in sostituzione di altri lavoratori) e previsto che il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali appena ricordate. Il Decreto ha poi precisato che, per il computo del termine di dodici mesi, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dall'entrata in vigore del decreto, il 5 maggio 2023. Si tratta di modifiche significative che potranno facilitare il ricorso a questa tipologia contrattuale che continua ad essere vista con particolare sfavore pur essendo uno dei principali strumenti di flessibilità per le aziende, anche se, a mio avviso, per i contratti di durata superiore a 12 mesi resta elevato, specie in assenza di previsioni dei contratti collettivi, il rischio di contenzioso.





E qual è stata un'occasione mancata?

Nel Decreto Lavoro avrebbe dovuto trovare ingresso una norma che prevedeva, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, l'equiparazione dell'assenza ingiustificata alle dimissioni volontarie, con conseguente perdita per il lavoratore del diritto all'indennità Naspi ed esonero del datore di lavoro dal pagamento del ticket licenziamento. Purtroppo, la norma non ha passato il vaglio dell'iter parlamentare e non è stata recepita in sede di conversione.

Si tratta di un'occasione mancata in quanto l'assenza

ingiustificata come espediente per arrivare al licenziamento e conseguire la Naspi rappresenta, purtroppo, una pratica molto diffusa in tutti i settori, tanto che la norma è stata riproposta in un disegno di legge, ora all'esame del Parlamento. In attesa dell'intervento normativo ricordo come alcuni Giudici hanno sentenziato che assentarsi dal lavoro senza fornire giustificazioni, per indurre il datore ad adottare un licenziamento per assenza ingiustificata, è un comportamento da censurare che, al ricorrere di determinate condizioni, integra la fattispecie delle dimissioni per facta concludentia, anche senza il rispetto della procedura telematica prevista dalla legge.







INTERVISTA SULL'ANDAMENTO E BILANCIO DEL 2023, PROSPETTIVE PER IL 2024

21

DI STEFANO TRIFIRÒ

Cosa si aspetta dal 2024?

Intanto, l'anno 2023 si è chiuso in forte crescendo, e anche l'inizio del 2024 ci offre tanti spunti per una buona continuazione.

Quali sono i temi caldi?

sono quelli già iniziati durante e dopo il Covid, come ad esempio le nuove prestazioni di lavoro da remoto e relativa retribuzione, sicurezza sul lavoro e produttività.

Il welfare aziendale contribuisce al cambiamento?

sicuramente, le aziende ponendo sempre più all'attenzione del loro processo produttivo la persona, il c.d. capitale umano, sono consapevoli che condizioni sostenibili di lavoro e qualità della vita portano a migliori risultati.

Voi avvocati del lavoro cosa potete fare per fermare il Climate Changing?

Lo sviluppo di nuovi modelli e modalità di lavoro, senza più luoghi fissi e tempo, e soprattutto studiando nuove forme di retribuzione "su misura" incentivanti del prestatore, tutte queste cose possono concorrere anche nel cercare di limitare il fenomeno del riscaldamento globale, nel senso che nuove regole e comportamenti volti più al risparmio di energia, porteranno senz'altro ad un rallentamento delle emissioni di CO².

ATLANTE GIURIDICO 2024

A photograph of three people in a library or law office. On the left, a man in a suit is looking at a laptop. In the center, a woman with long blonde hair is smiling and looking at a document. On the right, another man in a suit is looking at the same document. They are surrounded by bookshelves filled with books. The entire image has a red tint.

**RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE
DELL'ULTIMO ANNO IN MATERIA
DI DIRITTO DEL LAVORO**

Il datore di lavoro, nel valutare le possibilità di ricollocazione del lavoratore prima di procedere al suo licenziamento, deve prendere in esame anche quelle posizioni lavorative che, pur ancora coperte, si renderanno disponibili in un arco temporale del tutto prossimo alla data in cui viene intimato il recesso.
(CASS. SEZ. LAV., 8 MAGGIO 2023, N. 12132)

La Corte di Cassazione ha affermato che, sulla base del principio che la condotta datoriale deve essere improntata a buona fede e correttezza, il datore di lavoro, nell'accertare in concreto l'esistenza in Azienda di posizioni disponibili a cui potere adibire il lavoratore il cui posto sia stato soppresso, deve tenere conto anche di quelle posizioni che, sebbene occupate, si renderanno disponibili in un periodo prossimo al licenziamento che si intende intimare (nel caso giudicato, le posizioni disponibili nel futuro prossimo erano costituite da quelle di due lavoratori dimissionari, che stavano prestando il periodo di preavviso).

Le molestie di cui all'art. 26 d.lgs. n. 198/2006 sono quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, pur senza che ad essi conseguano effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale.
(CASS. SEZ. LAV., 31 LUGLIO 2023, N. 23295)

La Corte di Cassazione ha ritenuto che affinché la condotta del lavoratore possa integrare una "molestia sessuale" ex art. 26 d.lgs. n. 198/2006 e, quindi, giustificare il licenziamento disciplinare, risulta irrilevante sia l'insussistenza dell'intento offensivo nei confronti della collega vittima dell'allusione sessuale (proferito in un contesto aziendale generalmente scherzoso e fondato su battute reciproche), sia che la destinataria della battuta non potesse verosimilmente temere di ricevere un'aggressione fisica, in quanto la molestia si verifica anche solo se il lavoratore proferisca frasi aventi "l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile,



degradante, umiliante o offensivo". (Nella specie, la Corte ha considerato legittimo il licenziamento di un dipendente che aveva rivolto allusioni verbali e fisiche a sfondo sessuale ad una collega, anche se a tale comportamento non erano seguite effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale).

Il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comportamento, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie, senza che a tale facoltà corrisponda comunque un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa.
(CASS. SEZ. LAV., 21 SETTEMBRE 2023, N. 26997)

Nel caso sottoposto all'attenzione della Cassazione, la Suprema Corte di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattia in ferie, ha confermato che il datore - cui è affidata la scelta della fissazione del periodo feriale nell'ottica di un bilanciamento dei vari interessi in gioco e nel rispetto dei generali principi di correttezza e buona fede - può rifiutare la richiesta pervenuta dal dipendente, ma ciò solo qualora tale rifiuto risulti motivato da ragioni "concrete ed effettive", non potendo consistere le stesse in semplici richiami generici ad "esigenze organizzative".

Lo straining rappresenta una forma attenuata di mobbing perché priva della continuità delle vessazioni ma sempre riconducibile all'art. 2087 c.c., sicché se viene accertato lo straining e non il mobbing la domanda di risarcimento del danno deve essere comunque accolta.
(CASS. SEZ. LAV., 19 OTTOBRE 2023, N. 29101)

Nel caso di specie, la Corte di Appello, nonostante avesse accertato i "rapporti stressogeni" all'interno dell'Azienda, aveva negato alla dirigente il risarcimento dei danni per mobbing a causa della mancata prova della reiterazione della condotta mobbizzante, "trattandosi di un episo-

dio isolato". Per la Suprema Corte, all'opposto, "al di là della tassonomia e della qualificazione come mobbing e straining, ha ritenuto che quello che conta è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 c.c. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento (la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica)".

La prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori nel pubblico impiego contrattualizzato - sia nei rapporti a tempo indeterminato, sia in quelli a tempo determinato, e anche in caso successione di contratti a termine - decorre, per i crediti che nascono nel corso del rapporto lavorativo, dal giorno della loro insorgenza e, per quelli che maturano alla cessazione, a partire da tale data.
(CASS. SEZ. UN., 28 DICEMBRE 2023, N. 36197)

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione sono intervenute in materia negando definitivamente la piena parificazione dei rapporti di lavoro privato e pubblico contrattualizzato e confermando che il termine di prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, del pubblico impiego contrattualizzato decorre dal giorno della loro insorgenza (anche se in corso di rapporto di lavoro). Ciò in quanto, nei rapporti a tempo indeterminato, in ragione della stabilità del rapporto medesimo, non è configurabile un metus verso la pubblica amministrazione in ordine alla mancata continuazione del rapporto, mentre nei rapporti a tempo determinato, il mancato rinnovo del contratto integra non tanto un "timore" quanto un'apprensione che non costituisce un diritto soggettivo tutelabile, ma una mera aspettativa di fatto, non giustiziabile per la sua irrilevanza giuridica.











Trifirò & Partners
avvocati

MILANO | ROMA | PADOVA | TORINO | TRENTO | PARMA | BERGAMO

STUDI CORRISPONDENTI NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA, REGNO UNITO, STATI UNITI, CINA ED EMIRATI ARABI

www.trifiro.it |   