

NOTIZIE UTILI – AGOSTO 2016

Cassazione: licenziamento e certificati medici

Pubblicato il 17 Ago 2016

Con sentenza n. **17113** del **16 agosto 2016**, la Corte di Cassazione ha affermato che se, attraverso elementi oggettivi si prova l'inesistenza di una patologia riportata nei certificati medici, il licenziamento si deve considerare legittimo. Nel caso di specie, a fronte di una lombalgia certificata, il lavoratore aveva tenuto un comportamento palesemente incompatibile con la patologia (cosa accertata da una agenzia di investigazione). La motivazione del recesso e' stata di "simulazione fraudolenta dello stato di malattia".

Cassazione: licenziamento ed utilizzazione, per difesa, di documenti aziendali

Pubblicato il 5 Ago 2016

Con sentenza n. **14305/2016** la Corte di Cassazione, valutando la legittimità di un licenziamento disciplinare, ha ritenuto che il diritto alla difesa prevale sulle esigenze legate alla segretezza di documenti aziendali.

Secondo la Suprema Corte il lavoratore che produca in una controversia intentata nei confronti del datore, documenti aziendali riferibili alla propria attività, non viene meno ai doveri di fedeltà ex art. 2105 c.c., tenuto conto che l'applicazione corretta della normativa processuale in materia e idonea ad impedire una vera e propria divulgazione della documentazione aziendale e che, in ogni caso, al diritto di difesa in giudizio deve riconoscersi prevalenza rispetto alle eventuali esigenze di segretezza aziendale.

Cassazione: risarcimento per superamento limite dei 36 mesi con contratto a termine nella P.A.

Pubblicato il 4 Ago 2016

Con sentenza n. **16226** del **3 agosto 2016**, la Cassazione ha affermato che il superamento del limite massimo di 36 mesi raggiunto anche con più contratti a tempo determinato con la Pubblica Amministrazione, non può portare alla trasformazione del rapporto ma soltanto al riconoscimento di una indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 12 mensilità calcolate sull'ultima retribuzione globale di fatto, stante la previsione dell'art. 97 della Costituzione.

Cassazione: nessun repectage per il dirigente licenziato

Pubblicato il 1 Ago 2016

Con sentenza n. **14193/2016** la Cassazione ha affermato che l'obbligo del *repectage* pur in presenza di un memorandum con l'azienda controllante rispetto a quella con la quale si è svolto il rapporto "va escluso nei confronti del dirigente in quanto incompatibile con tale posizione assistita da un regime di



Coordinamento Territoriale FLP pag. 2



libera recedibilità senza che possano essere richiamati i principi elaborati dalla giurisprudenza per la diversa ipotesi del licenziamento per giustificato motivo del non dirigente“.

Min.Lavoro: interpello – coincidenza delle ferie programmate con permessi per assistenza al congiunto disabile

Publicato il 20 Mag 2016

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con [interpello n. 20 del 20 maggio 2016](#), ha risposto ad un quesito, in merito alla corretta interpretazione dell'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, concernente il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere il familiare con disabilità.

In particolare si chiede se, ai sensi della disposizione citata, il datore di lavoro possa negare l'utilizzo dei suddetti permessi nel periodo di ferie programmate anche nel caso di chiusura di stabilimento (c.d. fermo produttivo), nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia.

La risposta in sintesi del Ministero

“...Ciò premesso, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che **debba trovare applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile** sulle esigenze aziendali e che pertanto il datore di lavoro non possa negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 durante il periodo di ferie già programmate, ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità della assistenza (v. anche art. 33, comma 7 bis, L. n. 104/1992).

Va infine richiamato quanto già precisato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 31/2010 nella parte in cui si ritiene possibile *“da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza, purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza e segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze”.*

Fonte: Ministero del Lavoro

Il Coordinatore
Michele GIULIANO

