

Notizie Utili 24

Vietato il lavoro oltre l'orario legale, anche col consenso

Il Tribunale di Milano, con la sentenza dell'08.08.2022, ha stabilito che è vietato il lavoro prestato senza riposo e per un orario giornaliero eccedente i limiti legali, anche se la prestazione avviene con il consenso del lavoratore e compensata con una maggiorazione retributiva, ed ha condannato il datore di lavoro a risarcire il dipendente.

Tale decisione è scaturita dal fatto che le regole che disciplinano l'orario di lavoro e i riposi e i loro limiti hanno **natura indisponibile** dalle parti contrattuali (cioè datore di lavoro e lavoratore), ciò significa che tali diritti poiché non soddisfano solo il titolare, ma anche l'interesse pubblico, non sono **negoziabili**.

La vicenda all'esame del Tribunale di Milano, riguardava dunque la richiesta di un lavoratore di vedersi riconosciuto il risarcimento del danno subito per non aver usufruito di alcun giorno di riposo per tutta la durata del rapporto di lavoro durato 8 mesi, e per aver svolto una prestazione lavorativa di ben 15 ore al giorno, con una pausa unica di 30 minuti.

Il Tribunale, con la sentenza sopra citata, ha accolto le richieste del lavoratore riconoscendo un orario giornaliero di lavoro di 13 ore, e un risarcimento del danno calcolato in base ai principi fissati in materia dalla Corte Suprema di Cassazione. E sul punto ha osservato che *"la mancata fruizione del riposo giornaliero e settimanale, in assenza di accordi collettivi che consentano di derogare alle norme di legge o del contratto nazionale, costituisce una fonte di danno patrimoniale che va riconosciuto mediante una semplice presunzione, che scaturisce dalla tutela offerta dall'articolo 36 della Costituzione all'interesse del lavoratore leso dall'inadempimento del datore. Questa tutela si applica anche ove sia stato pagato un compenso maggiorato per l'attività svolta in festivo e anche nei casi in cui la prestazione sia stata resa su richiesta del dipendente o con il suo consenso"*.

Congedo parentale obbligatorio, ultime novità dall'INPS

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 2022, n. 176, in vigore dal 13 agosto 2022, contiene disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Tali disposizioni si applicano, per esplicita previsione normativa, anche ai dipendenti delle pubbliche Amministrazioni, ferme restando le eventuali indicazioni operative fornite dal competente Dipartimento della Funzione pubblica.

L'articolo 2 del menzionato decreto legislativo apporta una serie di modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (di seguito, anche T.U.), novellando la disciplina in materia di congedo di maternità e di paternità (articoli 2, 18, 27-bis, 28, 29, 30 e 31-bis), di congedo parentale e di riposi, permessi e congedi (articoli 32, 34, 36, 38, 42 e 46), di congedi per la malattia del figlio (articolo 52), di lavoro notturno (articolo 53), di divieto di licenziamento (articolo 54) e di diritto al rientro e conservazione del posto (articolo 56). In ultimo, la riforma interessa le disposizioni sui periodi indennizzabili di maternità delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste (articoli 68 e 70), nonché sul diritto al congedo parentale dei lavoratori autonomi (articolo 69). L'articolo 3 del D.lgs n. 105/2022 apporta altresì modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, mentre il successivo articolo 4 modifica la legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata (cfr. l'articolo 8, commi 4 e 7-bis) e in materia di lavoro agile (cfr. l'articolo 18, commi 3-bis e 3-ter).

Infine, gli articoli 5 e 6 del decreto legislativo in commento apportano modifiche rispettivamente, all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, e all'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, in materia di congedi per eventi e cause particolari.

L'Inps, con la circolare n. 122 del 27 ottobre 2022, ha fornito indicazioni operative in ordine al congedo di paternità obbligatorio dei lavoratori dipendenti del settore privato, ai periodi indennizzabili di maternità delle lavoratrici autonome, alla modifica dei periodi indennizzabili di congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata e dei lavoratori dipendenti del settore privato, nonché in ordine al riconoscimento del diritto di fruire del congedo parentale per i lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U.

La circolare, seppur rivolta ai soli lavoratori del settore privato, rappresenta comunque un utile strumento per guidare le pubbliche amministrazioni nella corretta applicazione delle nuove disposizioni.

Cassazione: l'accesa conflittualità nel luogo di lavoro non genera danni risarcibili in capo al dipendente

Con l'ordinanza n. 29059 del 06.10.2022, la Cassazione afferma che il datore non viola l'obbligo di assicurare un ambiente di lavoro idoneo a svolgere la prestazione in sicurezza, nell'ipotesi in cui sussista un'accesa conflittualità tra colleghi.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Cassazione: i limiti al trasferimento del lavoratore che assiste un familiare disabile

Con l'**ordinanza n. 25836 del 01.09.2022**, la Cassazione afferma che il diritto del lavoratore che assiste un familiare disabile a non essere trasferito ad altra sede, senza il proprio consenso, sussiste anche se la persona assistita non si trova in condizione di *handicap* grave, ma necessita di effettivo aiuto.

Cassazione: dopo la lunga malattia il lavoratore deve rientrare anche in assenza di visita

Con l'**ordinanza n. 29756 del 12.10.2022**, la Cassazione afferma che, al termine del periodo di malattia prolungatosi per oltre sessanta giorni, il lavoratore è comunque tenuto a presentarsi in servizio anche se non è stato sottoposto alla visita medica di idoneità.

Cassazione: il diritto del dirigente alla monetizzazione delle ferie non godute

Con l'**ordinanza n. 29113 del 06.10.2022**, la Cassazione afferma che, al termine del rapporto, il pubblico dirigente ha sempre diritto a vedersi riconosciuta l'indennità sostitutiva delle ferie non godute, eccezion fatta per il caso in cui il datore provi di averlo formalmente invitato a godere delle relative giornate.

Indennità di accompagnamento anche alla persona ricoverata in ospedale

Inutile l'opposizione dell'INPS alla richiesta avanzata da una donna. Decisiva l'enfasi posta sulla patologia che ha colpito la donna, che rende non sufficienti le prestazioni garantite dalla struttura sanitaria.

Cass. civ., sez. lav., ord., 26 ottobre 2022, n. 31682

Possibile riconoscere l'indennità di accompagnamento anche alla persona che è ricoverata gratuitamente in una struttura ospedaliera pubblica. **A patto, però, che le prestazioni garantite del nosocomio non coprano totalmente l'assistenza** di cui necessita la persona. (Cass. civ., sez. lav., ord., 26 ottobre 2022, n. 31682)

Calcolo della indennità di buonuscita per il dipendente del MEF

Respinta la richiesta avanzata dal lavoratore e mirata ad ottenere una riliquidazione dell'indennità di buonuscita. I giudici precisano che l'indennità di buonuscita va catalogata come retribuzione differita con funzione previdenziale e quindi essa deve essere commisurata al periodo di effettivo servizio prestato. **Cass. civ., sez. lav., ord., 25 ottobre 2022, n.31480**. Impossibile includere nella base di calcolo della indennità di buonuscita erogata dal Fondo di previdenza del personale dipendente del Ministero dell'Economia e delle Finanze l'intero periodo di lavoro part-time del dipendente e il periodo di congedo da lui fruito per svolgere un dottorato di ricerca.

Cassazione: certificato di malattia estero e assenza ingiustificata

Con ordinanza n. **24697 dell'11 agosto 2022**, la Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento comminato dal datore di lavoro per assenza ingiustificata del lavoratore, in quanto non ritenuto valido il certificato medico redatto all'estero ma privo di apposita "*Apostille*", così come prescritta dalla Convenzione dell'Aja del 5 ottobre 1961 sull'abolizione della legalizzazione di atti pubblici stranieri, ovvero mancante, in alternativa, della legalizzazione a cura della rappresentanza diplomatica o consolare italiana.

I giudici hanno affermato la non validità giuridica del certificato medico privo di tali evidenze e con la sola traduzione in italiano dell'atto, ritenendolo inidoneo a giustificare l'assenza dal lavoro.

Il Coordinamento Territoriale