



## Notizie Utili 10

### **Legittimo l'utilizzo dell'e-mail aziendale per l'invio di una comunicazione sindacale**

Cancellata definitivamente la sanzione disciplinare adottata da una società nei confronti di un dipendente componente della rappresentanza sindacale unitaria. I Giudici ritengono evidente la mancanza di pregiudizio per l'azienda a seguito della condotta tenuta dal lavoratore. **Cass. civ. sez. lav., ord., 17 marzo 2023, n. 7799**

### **Va annullato il concorso che non rispetta i criteri meritocratici stabiliti dal bando**

Nella sentenza in esame viene ribadito l'onere per l'ente banditore di rispettare i criteri da lui stesso stabiliti nel bando di concorso: da rifare la procedura che ha valutato un candidato in modo «palesamente irragionevole e contrario a correttezza» e disparitario non tenendo conto delle effettive conoscenze e professionalità del ricorrente e disattendendo i parametri stabiliti nel bando stesso. **Trib. Grosseto, sez. lav., sent., 22 febbraio 2023, n. 44**

### **Cassazione: risulta tempestiva la contestazione mossa in caso di infrazione scoperta a posteriori**

Con l'**ordinanza n. 7467 del 15.03.2023**, la Cassazione afferma che non può essere considerata tardiva la contestazione mossa al dipendente nel caso in cui il datore abbia scoperto l'infrazione a posteriori per aver riposto affidamento nella correttezza dell'operato del lavoratore.

#### **Il fatto affrontato**

La dipendente impugna giudizialmente il licenziamento irrogato per avere addebitato alla società spese di carburante per l'uso dell'auto aziendale non riferibili allo svolgimento dell'attività lavorativa. Il Tribunale accoglie la predetta domanda, ritenendo tardiva la contestazione disciplinare sul rilievo che parte datoriale, pur ricevendo mensilmente i giustificativi delle spese di carburante, aveva ommesso di volgere tempestivi controlli. La Corte d'Appello ribalta la pronuncia, giudicando conforme a buona fede il controllo eseguito dalla società sulle spese del 2016 nel momento della redazione del bilancio 2017.

#### **L'ordinanza**

La Cassazione rileva, preliminarmente, che il datore di lavoro ha il potere, ma non l'obbligo, di controllare in modo continuo i propri dipendenti e di contestare loro immediatamente qualsiasi infrazione al fine di evitarne un possibile aggravamento.

Per la sentenza, infatti, un simile obbligo, non previsto dalla legge né desumibile dai principi di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., negherebbe in radice il carattere fiduciario del lavoro subordinato.

Secondo i Giudici di legittimità, dunque, la tempestività della contestazione disciplinare va valutata non in relazione al momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione ove avesse controllato assiduamente l'operato del dipendente, ma con riguardo all'epoca in cui ne abbia acquisito piena conoscenza.

Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dalla lavoratrice e, a fronte della contestazione ritenuta tempestiva, dichiara legittimo il recesso irrogato.

### **LAVORO: IL NEOPAPÀ NON PUÒ ESSERE LICENZIATO FINO A UN ANNO DEL FIGLIO**

L'Inps, nella circolare 32/2023, in relazione alle novità operative dal 13 agosto 2022 portate dal Dl n. 105/2022, che ha riformato la disciplina della maternità, chiarisce che il neopapà non è licenziabile. Fino a un anno di vita del bambino anche il papà, come la mamma, non può essere licenziato. Può solo dimettersi senza preavviso e con diritto alla Naspi.