

| AGENZIA  |  |
|--|--|
| <b>AGENTI. ESCLUSE LE ATTIVITÀ ACCESORIE DALL'INDENNITÀ DI CESSAZIONE</b>  | <b>Cass. 15 ottobre 2018, n. 25740</b> – La Cassazione con sentenza 25740/2018, ha affermato che i compensi percepiti dal capo area per lo svolgimento dell'attività di coordinamento non possono essere inclusi nella base di calcolo ai fini della quantificazione dell'indennità di cessazione del contratto.   |
| APPALTO  |  |
| <b>DIFFERENZA TRA CONTRATTO D'APPALTO DI SERVIZI E SOMMINISTRAZIONE DI PERSONALE</b>                                 | <b>Consiglio di Stato 12 marzo 2018, n. 1571</b> - Il Consiglio di Stato, con sentenza 1571/2018, ha affermato che un bando di gara relativo ad appalto di servizi non può prevedere la semplice messa a disposizione di un pacchetto di ore lavoro in favore di un terzo, reso da addetti coordinati dal soggetto che riceve la prestazione. Tale operazione, infatti, configura una somministrazione di personale che, in quanto tale, può essere realizzata solo dalle agenzie per il lavoro autorizzate a tal scopo dal Ministero del Lavoro.  |
| <b>APPALTO ILLECITO DI MANODOPERA. ORDINE DI RIPRISTINO DEL RAPPORTO CON OBBLIGO DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE</b> | <b>Cass. 7 febbraio 2018, n. 2990</b> – La Cassazione con sentenza 2990/2018, ha affermato che, in ipotesi di sussistenza di un appalto illecito di manodopera, il lavoratore che ha ottenuto il ripristino del rapporto di lavoro ha diritto alla retribuzione e non al risarcimento del danno da parte del datore di lavoro, costituito in mora, che non ottempera all'ordine giudiziale di riammissione in servizio. I pagamenti effettuati dall'appaltatore interposto successivamente all'ordine giudiziale di ripristino hanno, ai sensi dell'art. 27, comma 2, d.lgs. 276/2003, efficacia liberatoria rispetto al committente interponente. |
| CATEGORIE, QUALIFICHE E MANSIONI   |  |
| <b>MODIFICAZIONE NEGATIVA E PERMANENTE DELLA SITUAZIONE LAVORATIVA DEL DIPENDENTE</b>                                | <b>Cass. 29 marzo 2018, n. 7844</b> – La Cassazione, con sentenza 7844/2018, ha affermato che una condotta vessatoria di tipo episodico integra la fattispecie di straining, fonte di responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c., allorchè il lavoratore subisca una modificazione negativa e permanente della propria situazione  |

lavorativa, anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio, come in questo caso è considerato straining un demansionamento disposto con finalità emarginatoria unito ad alcune isolate azioni ostili e di scherno.

#### CONDOTTA ANTISINDACALE

##### VANNO PROTETTI I DATI DEGLI ISCRITTI AI SINDACATI

**Newsletter Garante per la protezione dei dati personali 7 dicembre 2018, n.447** - Il Garante per la protezione dei dati personali, con newsletter 447/2018, ha fornito le sue indicazioni circa le modalità di comunicazione degli iscritti al sindacato. Il datore di lavoro non può comunicare a una organizzazione sindacale la nuova sigla alla quale ha aderito un suo ex iscritto. Per consentire al sindacato di espletare le procedure che seguono la revoca della affiliazione sindacale e della relativa delega, il datore di lavoro deve limitarsi a comunicare la sola scelta del lavoratore di non aderire più all'originaria sigla di appartenenza.

##### NOZIONE DI RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE

**Tar Lazio 8 febbraio 2018, n. 1522** - Il Tar del Lazio, con sentenza 1522/2018, ha affermato che la definizione di associazione comparativamente più rappresentativa presuppone, diversamente dal concetto di maggiore rappresentatività, una selezione delle associazioni sindacali, sulla base di una valutazione comparativa della effettiva capacità di rappresentanza di ciascuna di esse. E ciò al fine di commisurare il godimento di determinate prerogative alla effettiva capacità rappresentativa delle organizzazioni soggette al giudizio comparativo.

##### RAPPRESENTANZE SINDACALI E ACCORDI NON VINCOLANTI

**Trib. Torino 7 febbraio 2018** – Il Tribunale di Torino, con ordinanza del 7 febbraio 2018, ha affermato che le RSU costituiscono un organo unitario a carattere plurisindacale e pertanto non sono la risultante della sommatoria dei singoli membri come rappresentanti delle associazioni che hanno presentato le liste nell'ambito delle quali sono stati eletti. Conseguentemente gli accordi conclusi dalla RSU non sono anche accordi conclusi dall'organizzazione sindacale per il fatto che della RSU faceva parte,

come componente, un aderente eletto nelle liste da essa presentate.

#### CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

##### DIRIGENTI IMPRESE ASSICURATRICI

**C.c.n.l. 2 luglio 2018** - Le parti sociali hanno rinnovato il c.c.n.l. applicabile ai dirigenti delle imprese assicuratrici. Il nuovo contratto prevede novità, tra gli altri, per i seguenti istituti: aspettativa, assistenza sanitaria, ferie, festività, malattia, preavviso, trattamento economico minimo complessivo, trattamento pensionistico complementare, welfare.

#### CONTROLLI E PRIVACY DEL LAVORATORE

##### VANNO PROTETTI I DATI DEGLI ISCRITTI AI SINDACATI

**Newsletter Garante per la protezione dei dati personali 7 dicembre 2018, n.447** - Il Garante per la protezione dei dati personali, con newsletter 447/2018, ha, tra le altre cose, fornito le sue indicazioni circa le modalità di comunicazione degli iscritti al sindacato. Il datore di lavoro non può comunicare a una organizzazione sindacale la nuova sigla alla quale ha aderito un suo ex iscritto. Per consentire al sindacato di espletare le procedure che seguono la revoca della affiliazione sindacale e della relativa delega, il datore di lavoro deve limitarsi a comunicare la sola scelta del lavoratore di non aderire più all'originaria sigla di appartenenza.

#### DISABILI

##### UTILIZZO DEI PERMESSI 104 PER RIPOSARSI

**Cass. 27 novembre 2018, n. 30676** - La Cassazione, con sentenza 30676/2018, ha affermato che chi assiste un familiare disabile che gode dei c.d. permessi 104, può usufruire di tale agevolazione anche per riposarsi. Infatti, i permessi della Legge 104 possono essere pacificamente utilizzati anche per consentire al dipendente di riprendersi dalle ore passate ad assistere il genitore con problemi di salute.

#### DISCRIMINAZIONE

**ETÀ PENSIONABILE  
E DIRITTO  
D'OPZIONE.  
DISCRIMINAZIONE  
DIRETTA IN  
RAGIONE DEL  
GENERE**

**Cass. 17 maggio 2018, n. 12108** – La Cassazione con sentenza 12108/2018, ha affermato che l'art. 3 comma 7, d.l. 64/2010 convertito in l. 100/2010, con il quale viene uniformata a 45 anni l'età pensionabile dei lavoratori e delle lavoratrici dello spettacolo, e viene agli stessi riconosciuto, in via transitoria, il diritto d'opzione per la permanenza in servizio entro i previgenti limiti massimi di pensionamento di vecchiaia, introduce una discriminazione diretta in ragione del genere vietata dalla direttiva n. 2006/54.

#### **DISTACCO E LAVORO ALL'ESTERO**

**LAVORATORI IN  
DISTACCO  
TRASNAZIONALE  
CON CERTIFICATO  
E101 OTTENUTO IN  
MODO  
FRAUDOLENTO**

**Corte Giustizia Europea 6 febbraio 2018, n. C-359/16** - La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con sentenza C-359/16 del 6 febbraio 2018, ha affermato che l'art. 14, punto 1, lett. a) del regolamento CEE n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, nelle versioni modificate successivamente fino all'aggiornamento del regolamento n. 118/97, devono essere interpretati nel senso che, qualora l'istituzione dello stato membro nel quale i lavoratori sono stati distaccati abbia investito l'istituzione che ha emesso i certificati E 101 di una domanda di riesame e di revoca degli stessi, sulla scorta di elementi raccolti nell'ambito di un'inchiesta giudiziaria dalla quale è emerso che tali certificati sono stati ottenuti o invocati in modo fraudolento, e l'istituzione emittente non abbia tenuto conto di tali elementi ai fini del riesame della correttezza del rilascio dei suddetti certificati, il giudice nazionale può, nell'ambito di un procedimento promosso contro persone sospettate di aver fatto ricorso a lavoratori distaccati servendosi di tali certificati, ignorare questi ultimi se constatati l'esistenza di una frode.

#### **LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

**LEGITTIMO  
LICENZIARE IN  
BASE AL CRITERIO**

**Cass. 10 dicembre 2018, n. 31872** - La Cassazione, con sentenza 31872/2018, ha affermato che nell'ambito di un licenziamento collettivo il riferimento all'alta specializzazione dei lavoratori, quale criterio di

|  |  |
|--|--|
| <p><b>DELLA<br/>SPECIALIZZAZIONE</b></p>   | <p>scelta alternativo ai parametri legali dei carichi familiari e dell'anzianità di servizio, non costituisce una formulazione generica, tale da rendere discrezionali le scelte compiute dall'impresa nella individuazione dei dipendenti in eccedenza.</p>   |
| <p><b>LICENZIAMENTO INDIVIDUALE</b></p>  |  |
| <p><b>UTILIZZO DEL<br/>TELEPASS PER<br/>RAGIONI EXTRA<br/>LAVORATIVE</b></p>   | <p><b>App. Milano 9 luglio 2018</b> - La Corte d'Appello di Milano, con sentenza del 9 luglio 2018, ha affermato che in tema di licenziamento per giusta causa, la condotta del lavoratore deve essere soggettivamente e oggettivamente idonea a ledere in modo grave la fiducia del datore di lavoro, così da farla venire meno. La condotta del lavoratore deve essere valutata sotto il profilo della sua idoneità a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e a incidere sull'elemento essenziale della fiducia. La gravità del fatto non risente dell'entità del danno patrimoniale.</p>   |
| <p><b>ECESSIVA<br/>MORBILITA' E<br/>LICENZIAMENTO PER<br/>GIUSTA CAUSA</b></p>   | <p><b>App. Milano 16 maggio 2018</b> - La Corte d'Appello di Milano, con sentenza del 16 maggio 2018, ha affermato che il datore di lavoro che dubita della veridicità delle malattie comunicate dal lavoratore può avvalersi dei controlli sanitari (c.d. visita fiscale). Il datore di lavoro può avvalersi altresì dello strumento processuale dell'accertamento tecnico preventivo (art. 696 c.p.c.). I presupposti per l'esperibilità dell'accertamento tecnico preventivo sono il <i>fumus boni iuris</i>, il <i>periculum in mora</i> e il consenso del lavoratore. Un accertamento tecnico preventivo eseguito senza il consenso del lavoratore è inammissibile. Il mancato consenso del lavoratore è espressione di una legittima facoltà processuale e non può integrare grave inadempimento ai fini di un licenziamento per giusta causa.</p> |
| <p><b>MALATTIA SENZA<br/>SUPERAMENTO DEL<br/>PERIODO DI<br/>COMPORTO E<br/>LICENZIAMENTO PER<br/>SCARSO<br/>RENDIMENTO</b></p> | <p><b>Cass. 7 dicembre 2018, n. 31763</b> - La Cassazione, con sentenza 31763/2018, ha affermato la illegittimità di un licenziamento adottato da un datore di lavoro per scarso rendimento correlato a un numero di assenze (157 giorni nel periodo 1 gennaio 2013 – 12 aprile 2015) dovute a brevi e ripetuti stati di malattia coincisi per il 74% dei casi da stati morbili in adiacenza di "fine o inizio settimana" e festività.</p>   |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Secondo la Corte la questione dello scarso rendimento non può essere risolta superando il c.d. periodo di comporto previsto come tutela dall'art. 2110 c.c. L'indirizzo che il datore di lavoro ha seguito, seppur supportato dalla sentenza della Suprema Corte n. 18678/2014, non può essere accettato in quanto in contrasto con quanto deciso dalle Sezioni Unite della Cassazione con la decisione n. 2072/1980.</p>   |
| <p><b>LICENZIAMENTO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ FISICA PARZIALE</b></p>                   | <p><b>Cass. 27 novembre 2018, n. 30676</b> – La Cassazione con sentenza 30676/2018, ha affermato che la non immediata irrogazione di un provvedimento disciplinare può essere intesa quale acquiescenza alle giustificazioni addotte dal lavoratore il quale, a ragione, può ritenere che la mancanza contestata non sia meritevole della massima sanzione espulsiva.</p>  |
| <p><b>ASSENZA DI FIRMA ELETTRONICA QUALIFICATA ED EFFICACIA DI SCRITTURA PRIVATA</b></p>  | <p><b>Cass. 8 marzo 2018, n. 5523</b> – La Cassazione con sentenza 5523/2018, ha affermato che nell'ambito dei documenti informatici, l'efficacia della scrittura privata è riconosciuta solo al documento sottoscritto con firma elettronica qualificata. L'email tradizionale, al pari di ogni altro documento informatico sprovvisto di firma elettronica, è invece liberamente valutabile dal giudice in ordine alla sua idoneità a soddisfare il requisito della forma scritta. Ne consegue che il licenziamento fondato sul contenuto di email aziendali può essere considerato illegittimo dal giudice di merito che abbia ragione di dubitare della riferibilità delle email al loro autore.</p> |
| <p><b>INTIMAZIONE DEL LICENZIAMENTO PRIMA DEL SUPERAMENTO DEL PERIODO CI COMPORTO</b></p> | <p><b>Cass. 22 maggio 2018, n. 12568</b> - La Cassazione, con sentenza 12568/2018, ha affermato che in caso di licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia o infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporto fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, comma 2, c.c.</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>NATURA<br/>INDENNITARIA DEL<br/>TRATTAMENTO IN<br/>CASO DI<br/>PAGAMENTO DELLA<br/>INDENNITA'<br/>SOSTITUTIVA DELLA<br/>REINTEGRA</b></p> | <p><b>C. Cost. 23 aprile 2018, n. 86</b> - La Corte Costituzionale, con sentenza 86/2018, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, comma 4, l. 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'art. 1, comma 42, lett. b), l. 28 giugno 2012, n. 92 – sollevata in riferimento all'art. 3, comma 1, Cost. – nella parte in cui, nel caso di licenziamento dichiarato illegittimo, pone a carico del datore, che non provveda al ripristino del rapporto di lavoro, il pagamento di un trattamento indennitario e non retributivo.</p>  |
| <p><b>LICENZIAMENTO<br/>DISCIPLINARE DI UN<br/>DIRIGENTE</b></p>  | <p><b>Cass. 5 luglio 2018, n. 17676</b> – La Cassazione, con sentenza 17676/2018, ha affermato che le tutele dell'art. 7 l. 300/1970 trovano applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, sia se il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente o colpevole in senso lato, sia se a base del recesso ponga comunque condotte suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti.</p>  |
| <p><b>LICENZIAMENTO<br/>DISCIPLINARE DI UN<br/>DIRIGENTE</b></p>  | <p><b>Cass. 9 maggio 2018, n. 11159</b> – La Cassazione con sentenza 11159/2018, ha affermato che la violazione del principio di immutabilità della contestazione non può essere ravvisata in ogni ipotesi di divergenza tra i fatti posti a base della contestazione iniziale e quelli che sorreggono il provvedimento disciplinare, ma solo nel caso in cui tale divergenza comporti in concreto una violazione del diritto di difesa del lavoratore, per essere intervenuta una sostanziale modifica del fatto addebitato che si realizza quando il quadro di riferimento sia talmente diverso da quello posto a fondamento della sanzione da menomare concretamente il diritto di difesa.</p> |
| <p><b>LICENZIAMENTO PER<br/>SVOLGIMENTO DI<br/>ALTRA ATTIVITÀ<br/>LAVORATIVA<br/>DURANTE PERIODO<br/>DI MALATTIA</b></p>                        | <p><b>Cass. 13 marzo 2018, n. 6047</b> – La Cassazione, con sentenza 6047/2018, ha affermato che lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia è idoneo a giustificare il recesso del datore di lavoro per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà ove tale attività esterna, prestata o meno a titolo oneroso, sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della</p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>malattia, dimostrando, quindi, una sua fraudolenta simulazione, ovvero quando, valutata in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, l'attività stessa possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.</p>  |
| <p><b>LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E INSUSSISTENZA DEL FATTO CONTESTATO</b></p> | <p><b>Cass. 4 giugno 2018, n. 14192</b> – La Cassazione con sentenza 14192/2018, ha affermato che in materia di licenziamento disciplinare, la insussistenza del fatto di cui all'art. 18 l. 300/1970 si configura, ove la contestazione abbia avuto ad oggetto una pluralità di addebiti o un'unica articolata condotta, solo qualora sul piano fattuale possa escludersi la realizzazione di un nucleo minimo di condotta, fra i fatti oggetto di contestazione, di per sé solo astrattamente idoneo a giustificare la sanzione espulsiva.</p>  |
| <p><b>ILLEGGITIMITÀ DEL LICENZIAMENTO E INDENNITÀ DI PREAVVISO</b></p>        | <p><b>Cass. 4 giugno 2018, n. 14192</b> – La Cassazione con sentenza 14192/2018, ha dichiarato che la tutela indennitaria risarcitoria, di cui all'art. 18 l. 300/1970, non esclude il diritto del lavoratore a percepire anche l'indennità di preavviso in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, non essendo venute meno, anche all'esito delle modifiche apportate dalla l. 92/2012, quelle esigenze proprie dell'istituto, di tutela della parte che subisce il recesso, volte a consentirle di fronteggiare la situazione di improvvisa perdita dell'occupazione, né autorizzando la lettera e la ratio della disposizione una opzione ermeneutica restrittiva.</p> |
| <p><b>LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE</b></p>   | <p><b>Cass. 6 giugno 2018, n. 14516</b> – La Cassazione, con sentenza 14516/2018, ha dichiarato che nel licenziamento per motivi disciplinari il requisito della immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustifichino o meno il ritardo.</p>      |



|   |  |
|---|--|
| <p><b>SANZIONI<br/>DISCIPLINARI PER<br/>FATTI AVENTI<br/>RILEVANZA PENALE</b></p>                                 | <p><b>Cass. 6 giugno 2018, n. 14516</b> – La Cassazione, con sentenza 14516/2018, ha dichiarato che qualora il datore di lavoro adotti una sanzione conservativa nei confronti di un dipendente per condotte aventi rilevanza penale, non può, a seguito del passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna per i medesimi fatti, intimare il licenziamento disciplinare. Ciò in quanto non è consentito, per il principio di consunzione del potere disciplinare, che una identica condotta sia sanzionata più volte a seguito di una diversa valutazione o configurazione giuridica.</p>   |
| <p><b>IMPUGNAZIONE DEL<br/>LICENZIAMENTO CON<br/>ATTO SCRITTO DI<br/>UNA<br/>ORGANIZZAZIONE<br/>SINDACALE</b></p> | <p><b>Cass. 4 giugno 2018, n. 14212</b> – La Cassazione, con sentenza 14212/2018, ha affermato che il termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento di cui all'art. 6, comma 1, l. 604/1966, può essere interrotto con atto scritto anche di un'organizzazione sindacale, senza che sia necessario il conferimento di una procura ex ante, o la ratifica successiva, da parte del lavoratore. Inoltre, l'art. 6 deve essere interpretato nel senso che l'impugnativa di licenziamento è soddisfatta con l'esercizio, nel termine di sessanta giorni, dall'azione ex art. 28 l. 300/1970 avverso il licenziamento del dipendente.</p> |
| <p><b>LICENZIAMENTO,<br/>PRESCRIZIONE E<br/>DECORRENZA DEI<br/>TERMINI</b></p>                                    | <p><b>Trib. Roma 21 maggio 2018</b> – Il Tribunale di Roma, con ordinanza del 21 maggio 2018, ha affermato che anche dopo la riforma dell'art. 18 l. 300/1970 introdotta dalla l. 92/2012, permanendo la necessità che il licenziamento sia collegato a esigenze specifiche e predeterminate e potendo, in difetto, il giudice rimuoverne gli effetti, deve ritenersi che il rapporto di lavoro nelle imprese che soddisfano il requisito dimensionale risulti comunque assistito da una forza di resistenza tale da giustificare il decorso della prescrizione in costanza di rapporto.</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>MALATTIA</b></p>   |  |
| <p><b>TRASFERIMENTO IN<br/>UN PAESE UE<br/>DURANTE LA<br/>MALATTIA</b></p> | <p><b>Msg. Inps 16 novembre 2018, n. 4271 (Informativa Seac 391/2018)</b> - L'Inps, con messaggio 4271/2018, ha precisato che qualora un lavoratore, durante l'assenza per malattia, si trasferisca in un altro Paese UE, l'indennità di malattia continua ad essere erogata solo previa autorizzazione al trasferimento. In merito ai</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>provvedimenti di autorizzazione rilasciati dall'Inps per i trasferimenti in Paesi UE, l'Istituto precisa che, ai fini del riconoscimento dell'indennità di malattia, il lavoratore che intende trasferirsi deve inviare una preventiva comunicazione alla Sede Inps di competenza per le necessarie valutazioni medico legali. La Sede competente convocherà il prima possibile il lavoratore per la visita di controllo ambulatoriale, al termine della quale gli sarà rilasciato il verbale valutativo.</p>  |
| <p><b>LAVORO ALL'ESTERO. GUIDA SULLA CERTIFICAZIONE DI MALATTIA</b></p> | <p><b>Guida Inps sulla certificazione di malattia all'estero</b><br/>         – L'Inps ha pubblicato una guida sulla certificazione di malattia per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale che soggiornano temporaneamente fuori dall'Italia. In caso di evento verificatosi durante un soggiorno all'estero, i lavoratori conservano il diritto all'indennità di malattia. Per ricevere la prestazione economica è necessaria la certificazione medica contenente tutti i dati ritenuti essenziali dalla normativa italiana. La certificazione deve essere rilasciata nel rispetto della legislazione del paese in cui si trova il lavoratore il quale, anche all'estero, è tenuto a rispettare le fasce orarie di reperibilità per le visite mediche di controllo.</p> |

| MATERNITA'  |  |
|---|--|
| <p><b>CONGEDO STRAORDINARIO PER L'ASSISTENZA AL GENITORE ANCHE AL FIGLIO NON CONVIVENTE</b></p> | <p><b>C.Cost. 7 dicembre 2018, n. 232</b> - La Corte Costituzionale, con sentenza 232/2018, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, d.lgs. 151/2001, là dove non prevedeva il beneficio al congedo straordinario per l'assistenza al genitore anche al figlio non convivente per l'assistenza del padre. Ha diritto al congedo straordinario per assistere il genitore gravemente disabile anche il figlio con lui non convivente, in mancanza di tutti gli altri familiari legittimati a godere del beneficio, secondo l'ordine di priorità indicato dalla legge (anzitutto il coniuge convivente, in seconda battuta il padre e la madre, anche adottivi, poi i figli conviventi, i fratelli e le sorelle conviventi, e da ultimo i parenti o gli affini entro il terzo grado conviventi).</p> |

**MATERNITÀ,  
PATERNITÀ E  
CONGEDI  
PARENTALI PER GLI  
ISCRITTI ALLA  
GESTIONE  
SEPARATA**

**Circ. Inps 16 novembre 2018, n. 109** - L'Inps, con circolare 109/2018, ha illustrato le novità introdotte dalla l. 81/2017, fornendo istruzioni amministrative, operative e contabili in materia di diritto all'indennità di maternità o paternità in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla gestione separata, a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, e le nuove modalità di fruizione del congedo parentale a seguito dell'aumento da 3 a 6 mesi del periodo massimo complessivo, per entrambi i genitori, di fruizione del congedo medesimo e dell'elevazione dei limiti temporali di fruibilità dello stesso da 1 a 3 anni.

**ORARIO DI LAVORO**

**QUANDO IL TEMPO  
DI VIAGGIO E'  
ORARIO DI LAVORO**

**App. Milano 9 luglio 2018** - La Corte d'Appello di Milano, con sentenza del 7 giugno 2018, ha affermato che il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro costituisce attività lavorativa se è funzionale rispetto alla prestazione e cioè se è indispensabile rispetto alla prestazione principale. Se nel tempo impiegato per i propri spostamenti il lavoratore è sottoposto alle istruzioni del datore di lavoro, il lavoratore non può disporre liberamente del proprio tempo e dedicarsi ai propri interessi. Il lavoratore è quindi a disposizione del datore di lavoro. In queste ipotesi, il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro deve essere remunerato al pari dell'ordinario orario di lavoro.

**PENSIONI**

**CONCESSIONE DI  
FINANZIAMENTI A  
PENSIONATI  
DIETRO CESSIONE  
DEL QUINTO DELLA  
PENSIONE**

**Msg. Inps 10 dicembre 2018, n.4621** - L'Inps, con messaggio 4621/2018, ha informato che, con determinazione presidenziale n. 151 del 30 novembre 2018, l'Istituto ha adottato il nuovo schema di convenzione finalizzata a disciplinare la concessione di finanziamenti a pensionati Inps da estinguersi dietro cessione fino a un quinto della pensione e il regolamento contenente le "Disposizioni per la cessione del quinto". L'attuale testo convenzionale ha validità dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019. Le Banche e gli Intermediari finanziari interessati al convenzionamento potranno formalizzare la relativa

|  |   |
|--|---|
|  | istanza, al fine della concessione di prodotti di finanziamento a pensionati Inps secondo i criteri e le modalità contemplati dallo stesso.   |
| <b>ETÀ PENSIONABILE E DIRITTO D'OPZIONE. DISCRIMINAZIONE DIRETTA IN RAGIONE DEL GENERE</b> | <b>Cass. 17 maggio 2018, n. 12108</b> – La Cassazione con sentenza 12108/2018, ha affermato che l'art. 3 comma 7, d.l. 64/2010 convertito in l. 100/2010, con il quale viene uniformata a 45 anni l'età pensionabile dei lavoratori e delle lavoratrici dello spettacolo, e viene agli stessi riconosciuto, in via transitoria, il diritto d'opzione per la permanenza in servizio entro i previgenti limiti massimi di pensionamento di vecchiaia, introduce una discriminazione diretta in ragione del genere vietata dalla direttiva n. 2006/54. |

#### PROCESSO DEL LAVORO

|   |  |
|---|--|
| <b>NEL PROCESSO IL SABATO PUÒ DIVENTARE GIORNO LAVORATIVO</b> | <b>Tar Napoli 6425/2018</b> – Il Tar di Napoli, con sentenza 6425/2018, ha affermato che nel processo civile e in quello amministrativo il sabato è equiparato a un giorno festivo, se vi cade il termine entro il quale iniziare una lite. Questo consente un giorno in più per redigere citazioni o ricorsi che possono essere notificati o depositati, se scadono di sabato, il lunedì successivo. Il discorso si complica per le scadenze da calcolare a ritroso. Solo dinanzi al Tar e al Consiglio di Stato i termini che sono calcolati a ritroso, se scadono di sabato, vanno effettuati quello stesso giorno. La differenza rispetto al processo civile deriva da un errore di coordinamento tra l'art. 155 c.p.c. e l'art. 52 d.lgs. 104/2010. La norma del processo amministrativo sposta i termini iniziali della lite, ma non riguarda le scadenze calcolate a ritroso le quali, se scadono di sabato, vanno rispettate quel giorno stesso. |
|---|--|

#### STRANIERI

|   |   |
|---|---|
| <b>APPROVATO DEFINITIVAMENTE IL DECRETO SICUREZZA</b> | <b>Parlamento seduta del 27 novembre 2018</b> – La Camera dei deputati, nella seduta del 27 novembre 2018, ha approvato, con la fiducia e in via definitiva, il disegno di legge, già approvato dal Senato, di conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 4 ottobre 2018, n. 113, recante disposizioni urgenti in materia di protezione internazionale e immigrazione, |
|---|---|

sicurezza pubblica, nonché misure per la funzionalità del Ministero dell'Interno e l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata.

#### TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE

##### TRASFERIMENTO IN UN PAESE UE DURANTE LA MALATTIA

**Msg. Inps 16 novembre 2018, n. 4271 (Informativa Seac 391/2018)** - L'Inps, con messaggio 4271/2018, ha precisato che qualora un lavoratore, durante l'assenza per malattia, si trasferisca in un altro Paese UE, l'indennità di malattia continua ad essere erogata solo previa autorizzazione al trasferimento. In merito ai provvedimenti di autorizzazione rilasciati dall'Inps per i trasferimenti in Paesi UE, l'Istituto precisa che, ai fini del riconoscimento dell'indennità di malattia, il lavoratore che intende trasferirsi deve inviare una preventiva comunicazione alla Sede Inps di competenza per le necessarie valutazioni medico legali. La Sede competente convocherà il prima possibile il lavoratore per la visita di controllo ambulatoriale, al termine della quale gli sarà rilasciato il verbale valutativo.

#### TRASFERIMENTO D'AZIENDA

##### CESSIONE RAMO D'AZIENDA. PREESISTENZA DI UN ENTITÀ CHE ABBIA UNA UTILITÀ FUNZIONALE ED ECONOMICA

**Trib. Roma 5 marzo 2018** - Il Tribunale di Roma, con ordinanza del 5 marzo 2018, ha affermato che la nozione di ramo d'azienda ai fini dell'applicazione dell'art. 2112 c.c. deve ricavarsi dalla giurisprudenza europea dalla direttiva n. 2001/23/CE e dalle altre norme europee in materia in base alle quali sono da considerare quali imprescindibili elementi di individuazione del ramo la preesistenza di una entità stabile organizzata in grado di fornire un servizio economicamente utile a qualcuno senza rilevanti apporti esterni e il trasferimento di anche solo una parte di tale entità, che però ne rappresenti l'essenza in termini di utilità funzionale ed economica.

##### CRITERI DI SCELTA IN CASO DI

**Cass. 11 marzo 2018, n. 1383** - La Cassazione, con sentenza 1383/2018, ha affermato che i principi vigenti in tema di licenziamenti collettivi di cui agli artt. 4 e ss.

**PASSAGGIO DI  
RAMO D'AZIENDA**

l. 223/1991, e in particolare quelli relativi alla obbligatoria indicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare e delle modalità di applicazione di questi criteri, non si estendono analogicamente alla selezione relativa al passaggio parziale di manodopera in caso di trasferimento di azienda sottoposta a procedura liquidatoria, stante la diversità di ratio dei due istituti e l'assoluta diversità di disciplina.