



Notizie Utili 24

Può essere licenziato il lavoratore che, durante la malattia, gioca una partita di calcio

Lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, può configurare la violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia, di per sé, sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio (Cassazione civile, Sez. lav., ordinanza 5 settembre 2024, n. 23852).

Il mobbing sul lavoro è considerato stalking

A sostenerlo è una recente sentenza della Corte di Cassazione, la numero 32770/2024: il mobbing del datore di lavoro o del superiore d'ora in poi sarà punito come stalking.

I giudici della Suprema Corte hanno in buona sostanza equiparato i due reati. Questa decisione rappresenta una svolta epocale nella tutela delle vittime di persecuzioni, aprendo la strada a una più efficace repressione di comportamenti vessatori che si protraggono ben oltre l'ambiente lavorativo.

Chiarimenti sulla fruizione mista dei permessi legge 104 nello stesso mese

Un parere recentemente emanato dall'Aran (CFC131a) fornisce alcuni chiarimenti sulla fruizione mista dei permessi legge 104 all'interno dello stesso mese.

Si tratta di un documento che, seppur di base sia rivolto al comparto delle Funzioni Centrali risulta comunque indicativo anche per tutti gli altri comparti del pubblico impiego.

In particolare il quesito sottoposto all'*Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni* è il seguente:

Come deve essere calcolata la fruizione mista, sia oraria che giornaliera, dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 all'interno dello stesso mese?

Fruizione mista dei permessi legge 104 nello stesso mese

Nel caso in cui il lavoratore opti per un utilizzo misto, alternando permessi giornalieri a permessi orari, il calcolo delle ore residue diventa fondamentale. Se il lavoratore si assenta per l'intera giornata, dal monte ore complessivo di 18 ore verranno sottratte 6 ore, a prescindere dalla durata effettiva della giornata lavorativa. Se, invece, il lavoratore utilizza il permesso a ore, verranno detratte solo le ore effettivamente non lavorate.

Ad esempio, se un dipendente utilizza 4 ore di permesso, il suo monte ore residuo sarà di 14 ore. Se successivamente utilizza un'intera giornata di permesso, altre 6 ore verranno sottratte, lasciando un residuo di 8 ore. Questo sistema consente una gestione flessibile dei permessi, garantendo al contempo il rispetto dei limiti previsti dalla legge.

Discriminazione sul lavoro: allontanata la vincitrice della selezione che chiede un congedo parentale

Il Tribunale di Grosseto condanna al risarcimento un Comune per mancata assunzione della funzionaria Un comune toscano è stato condannato al risarcimento dei danni in favore di un'architetta che dopo aver vinto la selezione pubblica per la funzione di istruttore direttivo tecnico, aveva preannunciato la necessità di chiedere il congedo parentale, e per tale ragione era stata invitata ad andarsene.

Pubblico impiego privatizzato: continuità giuridica del rapporto di lavoro e mantenimento del trattamento economico

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 24289, depositata il 10 settembre 2024, ha accolto il ricorso di un lavoratore inerente il pagamento delle differenze maturate a suo favore per essersi visto attribuire, in luogo dell'Anzianità Professionale Edile (APE), in precedenza spettante e non più percepita dal 2008 la Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) quale voce retributiva corrispondente prevista dal CCNL applicato nell'Amministrazione di destinazione. Cass. civ., sez. lav., ord., 10 settembre 2024, n. 24289



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Per dirimere la controversia in esame, la Suprema Corte ha espresso i seguenti **principi di diritto**:

- «**in tema di pubblico impiego privatizzato, nel caso di passaggio di lavoratori da un'amministrazione ad altra** ex art. 31 d.lgs. n. 165 del 2001, **devono essere assicurati la continuità giuridica del rapporto e il mantenimento del trattamento economico**, il quale, ove superiore a quello spettante presso l'ente di destinazione, va calcolato applicando la regola del riassorbimento degli assegni *ad personam* attribuiti in occasione dei miglioramenti di inquadramento e di trattamento economico riconosciuti a seguito del trasferimento»;
- «il lavoratore dell'Ente sviluppo agricolo siciliano che, ai sensi dell'art. 7 della legge Regione Sicilia n. 19 del 2005, sia trasferito alle dipendenze dell'Agenzia regionale per i Rifiuti e le Acque, mantiene il **diritto a conservare, se maggiore, il livello del trattamento economico precedente**; tale trattamento economico va calcolato tenendo conto di tutti gli elementi della retribuzione la corresponsione dei quali sia certa nell'*an* e nel *quantum* e, quindi, anche del trattamento di Anzianità professionale edile, c.d. APE, previsto dall'art. 29 CCNL

La condanna per violenza di genere legittima il licenziamento del dipendente

Il patteggiamento rappresenta un'ammissione di responsabilità e può essere considerato un elemento decisivo che mina la fiducia del datore di lavoro nella capacità del dipendente di svolgere in modo adeguato le sue mansioni, specialmente quando sono direttamente connesse con il servizio offerto al pubblico. **Cass. civ., sez. lav., ord., 9 settembre 2024, n. 24140**

Il Coordinatore Territoriale