



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 5 settembre 2024

NEWS DEL GIORNO

[Pagamento diretto delle indennità di malattia, maternità e permessi](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Riorganizzazione aziendale: repêchage assolto se i lavoratori licenziandi vanno riqualificati](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Dipendenti pubblici: chiarimenti sulla posizione assicurativa](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Discriminatorio il licenziamento del lavoratore che assiste un familiare disabile e rifiuta il trasferimento](#)
di Redazione

BLOG

[L'obbligo di repechage per mansioni inferiori, anche a termine](#)
di Evangelista Basile

NEWS DEL GIORNO

Pagamento diretto delle indennità di malattia, maternità e permessi

di Redazione

L'Inps, con messaggio n. 2909 del 30 agosto 2024, ha riepilogato le ipotesi di pagamento diretto da parte dell'Istituto delle indennità per malattia, maternità e permessi, per mancata anticipazione da parte del datore di lavoro:

- il datore di lavoro è stato sottoposto a procedura concorsuale;
- aziende tuttora attive che rifiutino espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto;
- l'Inps sta effettuando il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale, anche in deroga;
- l'ITL, accertato l'inadempimento del datore di lavoro, ha disposto il pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps;
- l'omessa anticipazione riguarda eventi indennizzabili insorti nel corso del rapporto di lavoro con datore la cui attività sia successivamente cessata;
- aziende per le quali non sussiste l'obbligo di anticipazione prevista dall'articolo 1, comma 7, D.L. 663/1979, in assenza di relativa previsione nel Ccnl di riferimento.

Il messaggio ricorda, infine, che le indennità direttamente corrisposte dall'Inps dovranno essere riconosciute al netto delle somme eventualmente anticipate dal datore di lavoro. Pertanto, al fine di ottenere il pagamento diretto, il lavoratore dovrà dichiarare sotto la propria responsabilità di non aver ricevuto da parte del proprio datore di lavoro alcuna somma per l'evento in questione (malattia, maternità/paternità, congedo parentale e riposi giornalieri della madre e del padre, permessi ex L. 104/1992 o congedo straordinario).



PF Percorso Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>



Riorganizzazione aziendale: repêchage assolto se i lavoratori licenziandi vanno riqualificati

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 20 giugno 2024, n. 17036, ha stabilito che in occasione di una riorganizzazione aziendale devono essere tutelati sia l'interesse del datore a proseguire l'attività che quello del prestatore a mantenere il posto e, quindi, a non essere licenziato. Il datore non ha un obbligo di formazione nei confronti del lavoratore per adibirlo a mansioni inferiori e, quindi, il *repêchage* si intende eseguito legittimamente anche in presenza di lavoratori licenziandi che, per proseguire la carriera, dovrebbero essere riqualificati e a tal proposito fa testo il posto ricoperto dal lavoratore al momento del licenziamento. Quindi il datore è in regola se dimostra che i lavoratori non sono indirizzabili verso un'attività di rango inferiore a meno di un'attività di formazione, che non compete più al datore. In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, giova ribadire il principio dell'obbligo del datore di lavoro di provare che il lavoratore non abbia la capacità professionale richiesta per occupare la diversa posizione libera in azienda, in base a circostanze oggettivamente riscontrabili, altrimenti il rispetto dell'obbligo di *repêchage* sostanzialmente risulterebbe affidato a una mera valutazione discrezionale dell'imprenditore.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Dipendenti pubblici: chiarimenti sulla posizione assicurativa

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 2802 del 2 agosto 2024](#), ha offerto chiarimenti in merito alla gestione delle posizioni assicurative dei dipendenti pubblici, specificando le prerogative per gli iscritti cessati dal servizio senza diritto a pensione, noti come "assicurati".

Per i cessati prima del 31 luglio 2010, la costituzione d'ufficio della posizione assicurativa rimane possibile, nel rispetto delle normative vigenti al momento. Questo processo avviene automaticamente al termine del rapporto di lavoro senza conseguimento del diritto a pensione, salvo che l'assicurato abbia già maturato l'anzianità contributiva minima necessaria per la pensione di vecchiaia.

L'Istituto precisa che per le Casse come Cpdel, Cps, Cpi e Cpug la costituzione della posizione assicurativa nel Fondo è attivabile solo su richiesta dell'interessato; inoltre, descrive i processi per la ricongiunzione dei periodi assicurativi, sottolineando che le domande devono rispettare i requisiti di iscrizione e contribuzione previsti dalla legge.

Master di specializzazione

Pensioni e consulenza previdenziale

Scopri di più



Discriminatorio il licenziamento del lavoratore che assiste un familiare disabile e rifiuta il trasferimento

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 20 maggio 2024, n. 13934, ha ritenuto che la Direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, C-2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, in particolare, i suoi articoli 1 e 2, n. 1 e 2, lettera a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili: ne consegue che dev'essere cassata con rinvio la sentenza d'Appello che non considera l'eventuale natura discriminatoria del licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore che, fruendo dei benefici della L. 104/1992 per l'assistenza di un familiare gravemente disabile, rifiuta il trasferimento sul rilievo che ci sarebbero sedi aziendali più vicine alla residenza del disabile, laddove il giudice di secondo grado considera la differente posizione soggettiva del lavoratore esclusivamente sul piano dell'obbligo datoriale di reimpiegare altrimenti, laddove avrebbe dovuto esaminare il caso anzitutto per controllare se, in base a quanto ritenuto dedotto e provato in causa, ricorresse una significativa correlazione tra detta posizione, integrante fattore di rischio nei termini avanti chiariti, e le soluzioni proposte prima di procedere al licenziamento.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più

L'obbligo di repechage per mansioni inferiori, anche a termine

di **Evangelista Basile**

Con ordinanza n. 18904 del 10 luglio 2024, la Corte di Cassazione si è pronunciata ancora una volta in merito all'obbligo di *repechage*, affermando che non risulta assolto l'obbligo di "ripescaggio" ove all'atto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo risultino esistenti nell'organico aziendale mansioni inferiori, anche a termine, e il datore non abbia effettuato alcuna offerta di demansionamento al lavoratore né comunque allegato e provato in giudizio che il lavoratore non rivesta le competenze professionali richieste per l'espletamento delle stesse mansioni.

In linea, quindi, con la tendenza delle ultime sentenze, la Cassazione ricorda innanzitutto che, in tema di *repechage*, l'onere della prova del datore è esteso anche alle mansioni inferiori. Pertanto, il datore di lavoro, prima di intimare il licenziamento, ha l'obbligo di offrire al lavoratore tutte le mansioni disponibili, prospettando anche il demansionamento, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, potendo recedere dunque solo se il lavoratore rifiuta la diversa collocazione.

Nella stessa pronuncia, peraltro, la Corte sottolinea l'irrelevanza della diversa categoria a cui le mansioni possono essere ricondotte e, in particolare, se si tratti di mansioni operaie o impiegatizie.

Ma la novità più interessante – che vale la pena commentare – è che persino eventuali posizioni a tempo determinato devono essere offerte al lavoratore che si intende licenziare. Tale posizione sembra essere invero per certi versi incoerente con il concetto di esubero definitivo (se esiste una possibilità di ricollocamento solo temporaneo, l'esubero è effettivo).

Inoltre, anche la prova del fatto che il lavoratore non rivesta le competenze professionali richieste per l'espletamento delle stesse mansioni, è a carico del datore di lavoro. Tale dimostrazione deve essere fornita sulla base di circostanze oggettivamente riscontrabili e avuto riguardo alla specifica condizione, nonché alla intera storia professionale del lavoratore.

Così pure si era espressa sempre la Corte di Cassazione lo scorso 20 giugno 2024 con sentenza n. 17306, ove è stato osservato come i criteri oggettivi alla base di tale valutazione evitino che *"il rispetto dell'obbligo di repêchage sostanzialmente affidato ad una mera valutazione discrezionale dell'imprenditore"*.

Le mansioni da considerare – in relazione al bagaglio professionale di cui il lavoratore è dotato al momento del licenziamento – non si ampliano fino a comprendere quelle per le quali vi sia



necessità di formazione, il cui obbligo non grava invece sul datore di lavoro.

L'esclusione di tale obbligo formativo datoriale per la riconversione della professionalità del lavoratore licenziato era già stato affermato recentemente da Cass. 19/04/2024, n. 10627 nonché, analogamente anche prima della novella dell'art. 2103 c.c., Cass. 11/03/2013, n. 5963 e Cass. 13/08/2008, n. 21579.

Insomma, nell'ambito dei licenziamenti per ragioni produttive/organizzative, il *repechage* sta diventando il terreno più scivoloso su cui condurre il giudizio di legittimità del recesso.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più