



AMBITO: NOTIZIE LAVORO

Tirocinio fraudolento: escluso il ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con una Nota dell'8 marzo 2023 n. 453, ha chiarito che il ricorso ex articolo 17 del D.Lgs n. 124/2004 davanti al Comitato per i rapporti di lavoro è escluso nelle ipotesi di tirocinio fraudolento.

Infatti nell'ipotesi di tirocinio fraudolento la diversa qualificazione del rapporto in chiave di subordinazione risulta direttamente sanzionata da una norma penale, in ragione della quale il personale ispettivo procede con la redazione dello specifico provvedimento della prescrizione obbligatoria, conducendo, ove il contravventore ottemperi e paghi la sanzione, all'estinzione del reato in via amministrativa

Pertanto, nell'ipotesi di frode del tirocinio, pur in presenza di una possibile e correlata pretesa contributiva, è esclusa la cognizione amministrativa del Comitato per i rapporti di lavoro, ciò al fine di evitare indebite e inopportune sovrapposizioni di giudicato con l'autorità penale.

PER CONOSCENZA

MATERNITA' e PATERNITA'

Per "maternità" si intende l'insieme di eventi legati alla nascita di un figlio, quali la gravidanza e il puerperio, che comportano l'impossibilità sopravvenuta alla prestazione lavorativa e, conseguentemente, la sospensione del rapporto di lavoro.

A tale proposito, l'art 2110 del C.C. prevede che in assenza di equivalenti forme di previdenza o assistenza, legali o contrattuali, l'obbligo per il datore di lavoro di conservare il posto di lavoro alla lavoratrice e corrispondere alla stessa la retribuzione o un'indennità.

La medesima norma demanda alle leggi speciali, alla contrattazione collettiva, agli usi e all'equità, la determinazione del periodo di sospensione del rapporto, della misura e della durata dell'erogazione del trattamento economico.

Pertanto al datore di lavoro è riconosciuto il diritto di recedere dal contratto a norma dell'art 2118 del C.C., decorso il periodo stabilito dalla legge

AMBITO: PREVIDENZA - INAIL

NUOVO PORTALE INPS

In data 11 febbraio 2023, l'Istituto Previdenziale ha comunicato che è diventato operativo il nuovo portale INPS, che ha come caratteristica:

- una grafica intuitiva;
- una innovativa organizzazione dei contenuti a favore degli utenti.

Relativamente ai contenuti dei servizi, questi sono stati organizzati in quattro macro categorie:

- "Pensioni e Previdenza";

- "Lavoro";
- "Sostegni, Sussidi e Indennità";
- "Imprese e Liberi professionisti" (suddivise in numerose categorie e sottocategorie).

AMBITO: GIURIDICO

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NULLO - REINTEGRAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

La Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 6555 del 6 marzo 2023 ha ritenuto nullo il licenziamento disciplinare intimato nei confronti della dipendente in assenza di una pronuncia del Consiglio di disciplina, il quale, in base alla specifica disciplina nel settore degli autoferrotranvieri, ex Regio Decreto n. 148/1931, è obbligato alla deliberazione definitiva sulle conseguenze disciplinari qualora il lavoratore ne faccia richiesta.

Nel dettaglio, la Suprema Corte ha ricordato che la mancata costituzione del Consiglio ha impedito allo stesso di provvedere alla decisione sanzionatoria del lavoratore, a seguito di una esplicita richiesta di quest'ultimo.

In tal caso, l'inderogabilità della richiamata norma - che demanda l'esercizio del potere punitivo al Consiglio - comporta che il licenziamento deliberato da un soggetto diverso il datore di lavoro, è nullo.

LICENZIAMENTO LEGITTIMO ALLORQUANDO SI SUPERA IL PERIODO DI COMPORTO-TIPOLOGIA DI SANZIONE

La Corte di Cassazione con la sentenza n.6336 del 2 marzo 2023 ha affermato che nel licenziamento per superamento del periodo di comportamento il datore non è obbligato a specificare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive.

La Suprema Corte ha ritenuto di non dover applicare la tutela reintegratoria, in quanto non è configurabile la violazione dell'art 2110 del cod. civ., in quanto - seppur non dovutamente specificato nella motivazione - vi è stato in concreto il superamento del periodo di comportamento nel corso del rapporto di lavoro de quo.

GRAVE INFORTUNIO RICONOSCIMENTI DI UN DANNO ALLA PERSONA PER ECCESSO DI LAVORO

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 6008 del 28 febbraio 2023 ha affermato che per poter dimostrare una richiesta risarcitoria correlata alla imposizione per anni di condizioni intollerabili di lavoro, il lavoratore si deve limitare ad allegare la documentazione relativa all'evento dannoso sofferto. In tal caso l'onere della prova si inverte ed il datore deve dimostrare di aver adottato ogni cautela per impedire l'evento dannoso.

Più precisamente la Suprema Corte ha precisato che il medico colpito da infarto è sufficiente che dimostri la nocività dell'ambiente lavorativo, in quanto sottoposto da anni ad un pesante orario di lavoro.

In tal senso, ai fini del risarcimento del danno, è sufficiente dimostrare il nesso di causalità tra le prestazioni lavorative rese e l'evento infortunistico.