



# MMBA

## STUDIO LEGALE

MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

### NEWSLETTER n. 67

#### LEGISLAZIONE

- D.L. n 13 marzo 2021, n. 30, Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena
- D.L. 22 marzo 2021, n. 41, Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19

#### CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- Circolare INPS n. 42 del 11.3.2021 – sul congedo parentale al lavoratore padre
- Interpello n. 2/2021 – sulla sospensione degli obblighi per il contratto di somministrazione

#### GIURISPRUDENZA

- Cgue 9.3.2021, C-589/19 – sull'obbligo di reperibilità e orario di lavoro
- Cass. 1.3.2021 n. 5547 – sulla natura dei buoni pasto
- Cass. 4.3.2021, n. 6084 – sull'onere della prova in caso di repaceage
- Cass. 9.3.2021, n. 6495/2021 –sull'abuso del permesso sindacale e licenziamento
- Cass. 9 marzo 2021, n. 6497/2021 – sul licenziamento del lavoratore non più idoneo e obbligo di repaceage
- Trib. Roma 26.2.2021 – sull'estensione del blocco dei licenziamenti al dirigente
- Trib. Milano 24.2.2021 n. 41372021- sulla determinazione della retribuzione sufficiente in base a CCNL diverso da quello applicato



## LEGISLAZIONE

Scarica l'allegato:

[D.L. 13 marzo 2021, n. 30](#)

### **D.L. 13 marzo 2021, n. 30**

Riportiamo il link al decreto legge 30/2021, entrato in vigore il 13 marzo recante “Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena”. Il provvedimento integra il quadro delle vigenti disposizioni in materia di contenimento alla diffusione del virus Covid-19 e contiene previsioni in materia di congedi e bonus per genitori.

Scarica l'allegato:

[D.L. 22 marzo 2021, n. 41](#)

### **D.L. 22 marzo 2021, n. 41**

Riportiamo il link al decreto legge 41/2021, che introduce misure di sostegno a imprese, professionisti, lavoratori autonomi e operatori economici coinvolti dall'emergenza Covid-19, come anche nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale



## CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

### **Circolare INPS n. 42 del 11.3.2021 – sul congedo parentale al lavoratore padre**

Scarica gli allegati:

[Circolare INPS n. 42 del 11.3.2021](#)

Con la Circolare n. 42 del 11.3.2021, l'INPS ha fornito chiarimenti e istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri di cui all'articolo 4,

comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, a seguito delle modifiche apportate dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021).

La Circolare richiama l'articolo 1, comma 363, lettera a), della legge 30 dicembre 2020, n. 178, secondo cui le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti – introdotte in via sperimentale dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 – si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021 (1° gennaio – 31 dicembre).

Inoltre, per effetto del medesimo articolo, la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2021, a dieci giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Sono tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto. In tale ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso Uniemens.

La Circolare richiama altresì l'articolo 1, comma 25, della citata legge n. 178/2020 – che ha modificato l'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 – per il quale la tutela del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri è stata estesa anche al caso di morte perinatale del figlio.

Il congedo può essere fruito, sempre entro i cinque mesi successivi alla nascita del figlio, nel caso di:

- 1) figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione (il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso);
- 2) decesso del figlio nei dieci giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Dalla tutela restano pertanto esclusi i padri i cui figli (nati, adottati o affidati) siano deceduti successivamente al decimo giorno di vita (il giorno della nascita è compreso nel computo).

Scarica gli allegati:  
[Interpello n. 2/2021](#)

### **Interpello n. 2/2021 – sulla sospensione degli obblighi per il contratto di somministrazione**

Il Ministero del Lavoro chiarisce che la deroga introdotta dall'articolo 8, comma 1, lett. a) del d.l. n. 104/2020 (convertito,

con modificazioni, dalla l. n. 126/2020), per effetto della quale, in ragione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, è consentito prorogare o rinnovare un rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in assenza delle causali, è applicabile anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Ciò in quanto nel regime ordinario è applicabile anche al contratto di somministrazione la regola secondo cui il cui rinnovo e la proroga eccedente i 12 mesi sono subordinati alla presenza delle causali, riferite all'utilizzatore.

Pertanto anche i contratti di somministrazione a termine, in via eccezionale, in considerazione del perdurare della fase emergenziale, possono essere rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza di causali, fermo il rispetto degli altri limiti previsti dalla legge.

Il Ministero ha inoltre precisato che lo spostamento al 31 marzo 2021 del termine finale per l'esercizio di tale facoltà di rinnovo o proroga senza causale – disposto dall'articolo 1, comma 279, l. n. 178/2020 – non riconosce una nuova possibilità di rinnovo o proroga, laddove la stessa sia già stata in precedenza esercitata: infatti l'articolo 93, comma 1, del d.l. n. 34/2020, come modificato dal d.l. n. 104/2020 e dalla l. n. 178/2020, espressamente prevede che tale facoltà è utilizzabile "per una sola volta".

## GIURISPRUDENZA



### **CGUE 9.3.2021, C-589/19 – sull'obbligo di reperibilità e orario di lavoro**

Scarica l'allegato:  
[CGUE 9.3.2021, C-589/19](#)

La Corte di Giustizia torna sul delicato tema della qualificazione del regime di reperibilità rispetto alle nozioni di orario di lavoro e periodo di riposo previste dall'articolo 2, punti 1 e 2, della direttiva 2003/88 secondo cui si intende per "orario di lavoro" qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, mentre per "periodo di riposo" qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

Rientrano nell'«orario di lavoro» i periodi di reperibilità, nel corso dei quali i vincoli imposti al lavoratore sono tali da incidere oggettivamente e in maniera molto significativa sulla

sua facoltà di gestire liberamente il tempo in cui non è richiesta la sua attività professionale e di dedicarsi ai propri interessi.

Al riguardo assumono rilievo unicamente i vincoli imposti al lavoratore dalla disciplina di uno Stato membro, da un contratto collettivo o dal suo datore di lavoro, in forza del contratto di lavoro, del regolamento di lavoro o del sistema di ripartizione dei servizi di guardia fra lavoratori; al contrario le difficoltà organizzative che un periodo di guardia può far sorgere per il lavoratore e che non derivano da tali vincoli, ma che sono, ad esempio, la conseguenza di elementi naturali o della libera scelta del medesimo non possono essere prese in considerazione. Quindi, in particolare, la distanza considerevole che separa il domicilio liberamente scelto dal lavoratore dal luogo che costui deve essere in grado di raggiungere entro un certo termine nel corso del suo periodo di guardia, non è, in quanto tale, un criterio pertinente per qualificare l'integralità di suddetto periodo come «orario di lavoro», quantomeno allorché siffatto luogo è il suo luogo di lavoro abituale. In un caso del genere, infatti, il lavoratore in parola è stato in grado di valutare liberamente la distanza che separa il luogo di cui trattasi dal proprio domicilio.

Nella valutazione dell'incidenza dei vincoli imposti al lavoratore sulla sua facoltà di gestire liberamente il tempo è necessario prendere in considerazione il termine di cui dispone il lavoratore per riprendere le proprie attività professionali, a partire dal momento in cui il datore di lavoro lo richieda, unitamente, eventualmente, alla frequenza media degli interventi che detto lavoratore sarà effettivamente chiamato a garantire durante il periodo di cui trattasi.

Scarica l'allegato:

[Cass. 1.3.2021 n. 5547](#)

### **Cass. 1.3.2021 n. 5547 – sulla natura dei buoni pasto**

La Suprema Corte, con la sentenza n. 5547 del 1° marzo 2021, ribadisce il proprio orientamento secondo cui il diritto alla fruizione del buono pasto non ha natura retributiva ma costituisce una erogazione di carattere assistenziale, collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, avente il fine di conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore; proprio per la suindicata natura il diritto al buono pasto è strettamente collegato alle disposizioni della contrattazione collettiva che lo prevedono.

Nel caso deciso dalla Suprema Corte, la contrattazione collettiva del comparto sanità è interpretabile nel senso che, qualora il lavoratore svolga la prestazione con un turno lavorativo di

durata maggiore di sei ore, ha diritto ad una pausa, alla quale è collegata la possibilità di fruire della mensa o, in alternativa, il diritto al buono pasto. Non potendo usufruire della stessa per la particolare organizzazione del turno, essendo quest'ultimo integralmente svolto nell'orario pomeridiano, il lavoratore ha comunque diritto al buono pasto sostitutivo della mensa.

Scarica l'allegato:  
[Cass. 4.3.2021, n. 6084](#)

### **Cass. 4.3.2021, n. 6084 – sull'onere della prova in caso di repechage**

6

Con la sentenza n. 6084/2021 la Suprema Corte di Cassazione interviene nuovamente sul dibattuto tema dell'obbligo di repechage nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo; in particolare, la sentenza in commento è interessante poiché, dopo alcune pronunce di segno opposto, ridefinisce esattamente gli oneri di allegazione e prova che incombono sul datore di lavoro per dimostrare l'impossibilità di una diversa ricollocazione del lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo derivante dalla soppressione del posto di lavoro.

Nella fattispecie in commento, un lavoratore era stato licenziato per soppressione del posto di lavoro dovuta peraltro ad un calo del fatturato dell'Azienda; il Tribunale e la Corte di Appello di Catania, con analogo iter motivazionale, respingevano l'impugnativa di licenziamento effettuata dal lavoratore affermando, tra l'altro, che quest'ultimo non aveva indicato alcuna posizione lavorativa ove poter essere utilmente ricollocato.

La Suprema Corte, nell'accogliere un motivo di censura proposto dal lavoratore, ribalta la decisione affermando che per il repechage non sussiste alcun onere di collaborazione da parte del lavoratore licenziato, atteso che grava esclusivamente sul datore di lavoro (cfr. Cass. n. 5592/16, Cass. n. 12101/16, Cass. n. 160/17, Cass. n.24882/17), la dimostrazione delle seguenti circostanze: a) la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite allo stesso; b) la riferibilità della soppressione a progetti o scelte datoriali - insindacabili dal giudice quanto ai profili di congruità e opportunità, purché effettivi e non simulati - diretti ad incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa, ovvero sui suoi processi produttivi, compresi quelli finalizzati ad una migliore efficienza ovvero ad

incremento di redditività; c) l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse, elemento che, inespreso a livello normativo, trova giustificazione sia nella tutela costituzionale del lavoro che nel carattere necessariamente effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale, che non può essere condizionata da finalità espulsive legate alla persona del lavoratore. L'onere probatorio in ordine alla sussistenza di questi presupposti è a carico del datore di lavoro, che può assolverlo anche mediante ricorso a presunzioni, restando escluso che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili.

Scarica l'allegato:

[Cass. 9.3.2021, n. 6495](#)

### **Cass. 9.3.2021, n. 6495 – sull'abuso del permesso sindacale e licenziamento**

Con la sentenza n. 6495/2021 la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto legittima la condotta del sindacalista che utilizza i permessi ex art. 30 della L. n. 300/1970 per un fine diverso da quello previsto dalla norma Statutaria.

In particolare, la Corte di Cassazione ha chiarito che il licenziamento intimato al sindacalista per essersi assentato per soli tre giorni dal lavoro utilizzando i permessi ex art. 30 dello Statuto senza aver svolto alcuna concreta attività sindacale è illegittimo per violazione del principio di proporzionalità fra la condotta contestata e la sanzione applicata.

Nella decisione in commento i Giudici della Suprema Corte di Cassazione, dopo aver chiarito che i permessi retribuiti di cui all'art. 30 della L. n. 300 del 1970 possono essere utilizzati soltanto per la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi e che l'utilizzo dei citati permessi per finalità diverse comporta un'assenza del dipendente per causa a lui imputabile che può astrattamente giustificare la risoluzione del rapporto, hanno tuttavia stabilito che il licenziamento intimato per l'assenza dal servizio per soli tre giorni - nei quali il sindacalista ha utilizzato i permessi ex art. 30 St. Lav. per finalità diverse da quelle previste dalla normativa - è sproporzionato e contrario alla generale nozione di giusta causa. In questa prospettiva la giurisprudenza di legittimità ha sottolineato il rilievo che a tal fine assume la considerazione del contratto collettivo, la scala valoriale ivi espressa nella individuazione delle ipotesi di rilievo disciplinare e la relativa graduazione delle sanzioni.

Scarica l'allegato:

[Cass. 9 marzo 2021, n. 6497](#)

## **Cass. 9 marzo 2021, n. 6497 – sul licenziamento del lavoratore non più idonei e obbligo di repechage**

La sentenza n. 6497/2021 emessa dalla Suprema Corte di Cassazione interviene sul delicatissimo tema del recesso dal rapporto di lavoro di un disabile che, a seguito di un aggravamento delle sue condizioni psicofisiche, risulti inidoneo alla mansione.

La pronuncia è particolarmente interessante atteso che la Suprema Corte opera un'accurata ricognizione delle diverse fonti normative, di livello interno ed internazionale, che disciplinano la materia del lavoro dei disabili ed il contrasto alle discriminazioni per handicap sui luoghi di lavoro.

La Suprema Corte, nel confermare pienamente la decisione emessa nei precedenti gradi di merito circa l'illegittimità del licenziamento intimato da un'Azienda ad un lavoratore disabile a seguito di un aggravamento delle condizioni di salute, ha chiarito che il datore di lavoro deve dimostrare di aver adempiuto all'obbligo di accomodamento ragionevole, ovvero, all'obbligo della previa verifica della possibilità di adattamenti organizzativi secondo il parametro (e con il limite) della ragionevolezza; in altri termini, il datore di lavoro deve dimostrare di aver adempiuto ad ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità, considerata accettabile, secondo "la comune valutazione sociale".

L'inadempimento dell'obbligo di accomodamento ragionevole - come condizione di legittimità del licenziamento del lavoratore disabile - integra il "difetto di giustificazione" del recesso, cui si riferiscono sia la L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 7, novellato, sia il D. Lgs. n. 23 del 2015, art. 2 riconoscendo una tutela reintegratoria, sebbene diversificata, anche a prescindere dalla riqualificazione dell'atto come "discriminatorio".

Scarica l'allegato:

[Trib. Roma, 26.2.2021](#)

## **Trib. Roma, 26.2.2021 – sull'estensione del blocco dei licenziamenti al dirigente**

Con l'ordinanza del 11.2.2021 il Giudice del Lavoro del Tribunale Civile di Roma ha accolto il ricorso promosso da un dirigente licenziato il 23.7.2020 e, quindi, durante blocco dei

licenziamenti per motivi oggettivi connesso all'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del virus Covid-19.

Come noto, l'art. 46 del D.L. n. 18/2020, conv. in L. n. 27/2020 e, successivamente, l'art. 80 del D.L. n. 34/2020, conv. in L. n. 77/2020 hanno vietato i licenziamenti individuali per motivi oggettivi, intimati ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966, ed i licenziamenti collettivi, ai sensi degli artt. 4, 5 e 24 della L. n. 223/1991, in considerazione dello stato di emergenza sanitaria. La decisione in commento riveste particolare interesse in considerazione della circostanza che il Giudice del Lavoro del Tribunale di Roma ha applicato in modo estensivo il divieto previsto dalla normativa per i licenziamenti individuali (ex art. 3 della L. n. 604/1966) anche alla categoria dei dirigenti che, come noto, ai sensi dell'art. 10 della L. n. 604/1966 sono esclusi dall'ambito applicativo della medesima legge.

L'ordinanza, a quanto consta unica nel suo genere, è molto importante poiché le fattispecie di licenziamento vietate previste dalla normativa emergenziale non dovrebbero essere interpretate in modo estensivo; tuttavia, il Giudice ha affermato che la "ratio del blocco appare essere evidentemente quella, in un certo senso di ordine pubblico, di evitare in via provvisoria che le pressoché generalizzate conseguenze economiche della pandemia si traducano nella soppressione immediata di posti di lavoro. C'è in un certo senso una compressione temporanea di una libertà / diritto fondati su Cost. 41/1, tendenzialmente destinata a trovare contemperamento in misura di sostegno alle imprese, ed ispirata ad un criterio di solidarietà sociale ex Cost. 2 e 4: non lasciare che il danno pandemico si scarichi sistematicamente ed automaticamente sui lavoratori".

Il Giudice prosegue nell'iter motivazionale affermando altresì che sarebbe irragionevole, ai sensi dell'art. 3 Cost., che il blocco dei licenziamenti alla categoria dei dirigenti vi sarebbe solo nelle procedure di licenziamento collettivo (ex art. 24, comma 1 della L. n. 223/1991 nel testo novellato dall'art. 16, comma 1, lett. a) della L. n. 161/2014) mentre sarebbe escluso nelle sole ipotesi di licenziamento individuale.

Scarica l'allegato:  
[Trib. Milano 24.2.2021](#)

### **Trib. Milano 24.2.2021 - sulla determinazione della retribuzione sufficiente in base a CCNL diverso da quello applicato**

Con la sentenza in commento, il Tribunale di Milano è tornato ad affrontare la tematica della giusta retribuzione in applicazione del CCNL.

In particolare il Tribunale, rilevata una discrasia tra le mansioni previste nel contratto di assunzione del dipendente (addetto montatore di mobili) e quelle alle quali il ricorrente è stato concretamente adibito (autista), ha ritenuto sussistesse una incongruità di dette mansioni effettivamente svolte con l'inquadramento del lavoratore nel livello E del CCNL Legno Artigiani. A detta del Tribunale, le mansioni di autista non sarebbero poi riconducibili ad alcuna delle declaratorie contenute nel CCNL Legno Artigiani, con conseguente dichiarazione di nullità della clausola retributiva del contratto di lavoro di cui è causa che fa riferimento a tale CCNL per contrarietà a norma imperativa, con conseguente potere/dovere del Giudice di sua sostituzione ex art. 1419, comma 2 c.c. mediante l'individuazione dell'ammontare retributivo rispondente alle caratteristiche di sufficienza e proporzionalità rispetto al lavoro svolto dal ricorrente". Sulla base di tale principio, il Tribunale rivalutava pertanto la retribuzione del dipendente sulla scorta del CCNL di settore, identificato dal Giudice in quello della Logistica, con esclusione dalla base di calcolo del cd. "minimo costituzionale" di tutti gli istituti retributivi legati all'autonomia contrattuale, quali, ad esempio, la 14<sup>a</sup> mensilità.

---

## **STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI**

00195 Roma - Via L. G. Faravelli, 22 - Tel. +39 06.377101

e-mail: [segreteria@mmba.it](mailto:segreteria@mmba.it)

web: [www.mmba.it](http://www.mmba.it) – linkedIn: MMBA – Maresca, Morrico, Boccia & Associati

Fax: +39 06.37512033 / +39 06.37710351

---