



MMBA

STUDIO LEGALE

MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER n. 70

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- [INPS Circolare 19.4.2021, n. 65 - Decreto Sostegni: semplificazioni e requisiti per indennità a lavoratori](#)
- [INPS Messaggio 23.4.2021, n. 1667](#)
- [Inps. Circolare 29.4.2021 n. 72 – Cig e Covid-19](#)

GIURISPRUDENZA

- [Cass. 14.4.2021, n. 9828 – sull’impugnazione del licenziamento collettivo per violazione dei criteri di scelta](#)
- [Cass. Pen. 19.4.2021, n. 14583 – falsa denuncia per mobbing e reato di diffamazione](#)
- [Cass. 21.4.2021 n. 10378 - sulla specificità dei criteri di scelta](#)
- [Cass. 23.4.2021, n. 10867 – sul licenziamento della lavoratrice che rifiuta le mansioni nella cessionaria al rientro dopo la maternità](#)
- [Cass. 28.4.2021, n. 10992 - sul licenziamento per gmo ed esternalizzazione](#)
- [Cass. 28.4 2021 n. 11338 – sulla riconducibilità ad orario di lavoro del tempo per recarsi al lavoro](#)
- [A. Brescia, 1.4.2021 – contratto di somministrazione e DVR](#)
- [T. Roma 19.4.2021 - condotta antisindacale e mutamento del contratto collettivo](#)



CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

Scarica l'allegato:

[INPS Circolare 19.4.2021, n. 65 - Decreto Sostegni: semplificazioni e requisiti per indennità a lavoratori](#)

INPS Circolare 19.4.2021, n. 65 - Decreto Sostegni: semplificazioni e requisiti per indennità a lavoratori

Con la circolare n. 65 del 2021 l'INPS fornisce istruzioni in materia di indennità una tantum prevista dal decreto-legge n. 41 del 2021, c.d. decreto Sostegni, a favore delle categorie di lavoratori già beneficiari dell'indennità del decreto Ristori, nonché di indennità onnicomprensiva a favore di alcune categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Inoltre, la circolare reca le novità introdotte dal decreto Sostegni in materia di indennità di disoccupazione NASpI, con specifico riferimento alla semplificazione dei requisiti di accesso alla stessa.

La circolare chiarisce che i lavoratori destinatari della tutela denominata "indennità una tantum" sono:

- i lavoratori stagionali e i lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- i lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;
- i lavoratori intermittenti;
- i lavoratori autonomi occasionali;
- i lavoratori incaricati alle vendite a domicilio;
- i lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- i lavoratori dello spettacolo.

Tutti coloro che hanno già fruito delle indennità del decreto Ristori non devono presentare una nuova domanda ai fini della fruizione dell'indennità una tantum del decreto Sostegni che sarà erogata dall'INPS con le medesime modalità indicate per le indennità erogate.

La circolare, inoltre, riporta al suo interno le tabelle con i codici ATECO per i quali può essere concessa l'indennità ai settori Turismo e Stabilimenti termali.

La circolare fornisce ai lavoratori dello spettacolo che non hanno già fruito delle indennità di cui agli articoli 15 e/o 15-bis del decreto Ristori le indicazioni e i requisiti per la presentazione della domanda e indicazioni sul regime di compatibilità.

La circolare ricorda che per evento di disoccupazione si intende l'evento di cessazione involontaria del rapporto di lavoro e che per gli eventi di disoccupazione verificatisi nell'arco temporale che va dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2021 è ammesso l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI in presenza dei soli requisiti dello stato di disoccupazione involontario e delle tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, con esclusione del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo di cui al richiamato articolo 3, del D.lgs n. 22 del 2015.

Scarica l'allegato:

[**INPS Messaggio 23.4.2021, n. 1667**](#)

INPS Messaggio 23.4.2021, n. 1667

Con il messaggio n. 1667 del 23 aprile 2021 l'Inps fornisce istruzioni operative per il riconoscimento delle tutele di cui all'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020 nei confronti dei lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia riconosciuta dall'INPS.

Lavoratori fragili: la tutela di cui al comma 2 del citato articolo 26 è estesa fino al 31 dicembre 2020 e, per l'anno in corso, fino alla data del 30 giugno 2021.

Lavoratori in quarantena: i certificati di malattia prodotti nell'anno in corso saranno trattati tenendo conto che a decorrere dal 1° gennaio 2021 il medico redattore del certificato non è più tenuto a indicare "gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva"; i certificati giacenti pervenuti nel corso del 2020 daranno titolo al trattamento in tutti i casi in cui attestavano la quarantena, anche laddove non sia stato possibile reperire alcuna indicazione riguardo al provvedimento dell'operatore di sanità pubblica, salvo il caso di certificati nei quali la diagnosi riportata è espressamente riferita a "ordinanza dell'autorità amministrativa locale".

Scarica l'allegato:

[**Inps. Circolare 29.4.2021 n. 72 – Cig e Covid-19**](#)

Inps. Circolare 29.4.2021 n. 72 – Cig e Covid-19

Con la circolare n. 72 del 29 aprile 2021 l'INPS illustra nel dettaglio le novità introdotte dal decreto Sostegni in materia di ammortizzatori sociali COVID-19 con riferimento alle settimane di integrazione salariale concesse ai datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva, a prescindere dal precedente utilizzo degli

ammortizzatori sociali previsti dalla normativa emergenziale.

L'Istituto specifica le causali di richiesta, le modalità e i termini di scadenza per la presentazione delle nuove domande e di quelle rettificative utili a richiedere la copertura per gli ultimi giorni del mese di marzo 2021. In caso di trasmissione di una domanda errata, è possibile trasmettere l'istanza nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'amministrazione di riferimento, a pena di decadenza.

Le nuove misure di intervento decorrono dall'1 aprile 2021 e non si pongono in regime di continuità con quelle precedentemente introdotte dalla legge n. 178/2020, le cui 12 settimane di interventi sono terminate il 25 marzo 2021. Per tale motivo, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'INPS fa presente che il nuovo periodo di trattamenti può essere richiesto a decorrere dal 29 marzo 2021.

Beneficiari sono i lavoratori in forza alla data del 23 marzo 2021, fermo restando che, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

Le domande inerenti alle nuove settimane di trattamenti di integrazione salariale previsti dal decreto Sostegni (D.L. n. 41/2021) devono riportare la causale:

“COVID 19 - DL 41/21” di CIGO, ASO e CIGD;

“COVID 19 - DL 41/21-sospensione Cigs” per le aziende in Cassa integrazione straordinaria che richiedono la Cig Covid;

“CISOA DL 41/2021” per i datori di lavoro agricolo;

“COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Trento” per le aziende della provincia autonoma di Trento;

“COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Bolzano” per le aziende della provincia autonoma di Bolzano.

I datori di lavoro che hanno già trasmesso domanda di accesso alle prestazioni con causale “COVID 19 - DL 41/21” per periodi decorrenti dal 1° aprile 2021 possono inviare una domanda integrativa di trattamenti di CIGO, ASO e CIGD, con la medesima causale e per il periodo dal 29 al 31 marzo 2021. La domanda integrativa deve riguardare i lavoratori in forza presso la medesima unità produttiva oggetto della originaria istanza.

In relazione alle domande integrative di assegno ordinario, si precisa che, per consentirne la corretta gestione, nel campo note dovrà essere indicato il protocollo della domanda integrata.

Le istanze aventi decorrenza dal 1° aprile 2021 e quelle integrative devono essere presentate entro il 31 maggio 2021.



Scarica l'allegato:

[Cass. 14.4.2021, n. 9828](#)

GIURISPRUDENZA

Cass. 14.4.2021, n. 9828 – sull'impugnazione del licenziamento collettivo per violazione dei criteri di scelta

La vicenda esaminata dalla Corte di Cassazione trae origine dal licenziamento collettivo disposto da una società nei confronti, tra l'altro, di una lavoratrice addetta al servizio CUP, oggetto di esternalizzazione da parte della società datrice di lavoro.

La Corte di merito aveva confermato la legittimità del licenziamento sul presupposto che il sindacato giudiziale non possa spingersi sino al merito della decisione datoriale di attribuire il punteggio per le esigenze aziendali a taluni uffici in luogo di altri e, di conseguenza, confermando la congruità dell'applicazione dei criteri di scelta concordati in sede di accordo sindacale, sulla base di una ripartizione tra anzianità aziendale, carichi di famiglia ed esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali che tenga conto di tale specificità.

La lavoratrice ha censurato la sentenza laddove la Corte d'Appello ha ritenuto legittimo il criterio di scelta adottato, in sede di accordo, delle esigenze tecniche ed organizzative collegato alla mera appartenenza ad un ufficio soppresso, senza confronto con altri settori.

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso per inammissibilità di entrambi i motivi proposti dalla lavoratrice.

In particolare, il Supremo Collegio ha ricordato il consolidato orientamento giurisprudenziale per cui è

inammissibile, per difetto d'interesse, *“il motivo di impugnazione con cui si deduca la violazione di norme giuridiche, sostanziali o processuali, priva di qualsivoglia influenza in relazione alle domande o eccezioni proposte, essendo diretto in definitiva all'emanazione di una pronuncia senza alcun rilievo pratico (cfr., in questi termini, Cass. n. 12678 del 25/06/2020; Cass. n. 20689 del 13/10/2016)”*.

Peraltro, specificamente in relazione alla impugnazione dei criteri di scelta adottati in una procedura di licenziamento collettivo, come nella specie, la Suprema Corte ha rilevato che, l'annullamento per violazione dei criteri di scelta ai sensi dell'art. 5 della l. n. 223 del 1991 di un licenziamento collettivo *“non può essere domandato indistintamente da ciascuno dei lavoratori licenziati, ma soltanto da coloro che, tra essi, abbiano in concreto subito un pregiudizio per effetto della violazione, perché avente rilievo determinante rispetto alla collocazione in mobilità dei lavoratori stessi (Cass. 13871 del 22/05/2019; Cass. n. 24558 dell'1.12.2016)”*.

A tale ultima conclusione la Corte è giunta sul presupposto che l'azione di accertamento dell'invalidità del licenziamento collettivo, per violazione dei criteri di scelta, si configura come azione di annullabilità ex art. 1441 comma 1 cod. civ. e non di nullità, per cui non può essere azionata *“indistintamente da ciascuno dei lavoratori licenziati”*, ma soltanto dai titolari dell'interesse di diritto sostanziale *“in ordine ai quali la violazione abbia influito sulla collocazione in mobilità”*.

Ebbene, il Supremo Collegio ha ritenuto che nel caso specifico non sussistesse il richiamato interesse processuale e sostanziale alla decisione in capo alla lavoratrice ricorrente posto che la medesima non ha fatto valere una violazione dei criteri di scelta in senso stretto, ma ha piuttosto censurato il valore attribuito, con accordo sindacale, alle esigenze tecnico produttive (ed ai carichi di famiglia e anzianità) quali criteri di scelta.

Ciò considerato, la Corte di Cassazione ha ricordato, tra l'altro, che le ipotesi di inefficacia ed annullabilità del licenziamento collettivo sono tipizzate dal legislatore in quanto, ai sensi dell'art. 5, comma III, legge n. 223 del 1991, il recesso di cui all'art. 4 comma 9 è inefficace *“soltanto qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate dall'art. 4 comma 12 ed è annullabile per violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 della medesima disposizione. Il comma 12 statuisce che le comunicazioni di cui al comma 9 siano prive di efficacia ove effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dalla norma e che gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2*

possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo”; in ragione di ciò si può ipotizzare l’inefficacia della comunicazione inerente il recesso “soltanto qualora non risultino rispettate le procedure previste dalla legge e posto che eventuali vizi relativi alla comunicazione alle rappresentanze sindacali di cui al comma 2 dell’art. 4 medesimo possono in ogni caso essere sanate nell’ambito dell’accordo sindacale che venga concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo”.

Vizi, questi ultimi, che nel caso di specie non sono stati dedotti dalla lavoratrice e che, pertanto, non avrebbero potuto essere oggetto di decisione da parte del Supremo Collegio.

Tenuto conto di quanto sopra, il Supremo Collegio ha dichiarato l’inammissibilità del ricorso proposto dalla lavoratrice per carenza di interesse ad agire, avendo la medesima omesso di dedurre qualsiasi elemento “a sostegno del proprio personale interesse alla diversa determinazione dei criteri di scelta” e non avendo, di conseguenza, chiarito come una diversa applicazione di essi avrebbe potuto avere una differente “ripercussione sulla propria sfera giuridica”.

Scarica l’allegato:

[Cass. Pen. 19.4.2021, n. 14583](#)

Cass. Pen. 19.4.2021, n. 14583 – falsa denuncia per mobbing e reato di diffamazione

Con la sentenza pubblicata il 19 aprile 2021, la Suprema Corte di Cassazione, sesta sezione penale, ha statuito che chi rivolge ai capi accuse infondate di mobbing non rischia una condanna per calunnia, a condizione, però, che la scelta difensiva dell’incolpato che ha coinvolto i superiori con accuse (infondate) di mobbing sia una scelta difensiva inevitabile.

In buona sostanza, la Suprema Corte ai fini penali ha dichiarato il reato di calunnia prescritto, ed agli effetti ha annullato la sentenza rinviando al Giudice civile stante, agli atti del processo penale, la mancanza di prova del dolo commesso dal lavoratore.

Di fatto, per la Cassazione, laddove ai fini difensivi un soggetto dichiara il falso coinvolgendo terze persone, tale falsa dichiarazione non integra il reato di calunnia. A tale conclusione la Suprema Corte giunge considerando che, il problema del rapporto del reato di calunnia, come per altre figure di delitto contro l’amministrazione della giustizia, con

il diritto di difesa è un problema di rapporto tra fattispecie oggettive: la figura legale del delitto di calunnia e l'ambito tipico del diritto di difesa.

La sostanzialmente il fine di difesa rappresenta una scriminante rispetto al comportamento / reato.

Quanto detto, non vuole significare che siamo in presenza di un rapporto tra regola e deroga, ma si verte in una situazione di conflitto di interessi tra la tutela dell'innocenza, di fronte a dichiarazioni accusatorie mendaci, e la garanzia della difesa il cui è contenuto essenziale è quello di negare l'addebito.

Tirando le fila del discorso, si può ragionevolmente chiarire che il dipendente che accusa di mobbing il proprio datore di lavoro risponde di calunnia soltanto nell'ipotesi in cui: a) l'accusa sia completamente falsa, e di ciò abbia consapevolezza l'accusatore; b) il mobbing contestato integri una fattispecie di reato (basti pensare all'ipotesi di contestazione, falsa, di mobbing per molestie sessuali).

Diversamente non ci sarà calunnia, nonostante l'accusa di mobbing sia falsa, tutte le volte in cui: a) il mobbing contestato costituisca solamente un illecito civile e non un reato (ad esempio il fatto di lasciare inoperoso il dipendente); b) l'accusa di mobbing sia fatta in ambito processuale con specifici fini difensivi.

E proprio tale ultimo aspetto è quello preso in esame dalla Suprema Corte con la sentenza in commento, la quale chiarisce che per poter individuare il limite insuperabile fra attività consentita e condotta calunniosa, e quindi non scriminata dal fine, occorre avere come riferimento l'essenzialità della scelta atta a contestare l'accusa.

Concludendo, affinché l'infondata accusa, nell'ipotesi all'esame di mobbing, svolta ai fini difensivi possa non integrare la fattispecie del reato di calunnia, l'infondata accusa a carico di altri, nella fattispecie all'esame del datore di lavoro, deve risultare concretamente priva di ragionevoli alternative quale mezzo di difesa e quindi di negazione dell'addebito.

Scarica l'allegato:
[Cass. 21.4.2021 n. 10378](#)

Cass. 21.4.2021 n. 10378 - sulla specificità dei criteri di scelta

La vicenda esaminata dalla Corte di Cassazione trae origine dalla domanda promossa da un lavoratore al fine di far accertare l'illegittimità della collocazione in Cigs per violazione dei criteri di scelta stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

La Corte di merito, in parziale riforma della decisione resa dal Giudice di prime cure, dopo aver confermato l'illegittimità della condotta datoriale derivante dalla mancata comunicazione alle organizzazioni sindacali di opportuni criteri di scelta del personale da sospendere, ha condannato la società al pagamento della differenza tra la normale retribuzione percepita dal lavoratore e quanto ricevuto a titolo di CIGS con riferimento a tutti i periodi di sospensione, condannando la società altresì al risarcimento del danno non patrimoniale nella componente professionale.

La società ha censurato la suddetta pronuncia, ritenendo la stessa in contrasto con il regime di prescrizione applicabile in quanto, a suo dire, la disapplicazione del provvedimento della Cigs altro non può che determinare: *“la riviviscenza dell'originaria obbligazione retributiva non più sospesa con applicazione secondo il regime comune della prescrizione breve”*. Inoltre, sempre secondo il parere della società, la Corte di merito avrebbe in ogni caso errato nell'interpretazione degli accordi sindacali diretti all'attivazione della Cigs ed in particolare nella ritenuta genericità dei criteri di scelta ivi previsti.

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso per infondatezza di tutti i motivi proposti.

Il Supremo Collegio ha, invero, anzitutto ribadito l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale, la violazione dei c.d. criteri stabiliti in sede di contrattazione collettiva: *“comporta, per il lavoratore ingiustificatamente sospeso non il diritto alla riammissione in servizio, versandosi in tema di facere infungibile fuori della sfera di operatività della L. n. 300 del 1970, articolo 18, ma solo il diritto al risarcimento del danno, nella misura corrispondente alla differenza tra le retribuzioni spettanti nel periodo di ingiustificata sospensione del rapporto ed il trattamento di cassa integrazione corrisposto nello stesso periodo (cfr., da ultimo, Cass. 4.12.2015, n. 24738), derivandone l'assoggettamento del diritto alla prescrizione ordinaria decennale e non alla prescrizione breve quinquennale”*.

La Suprema Corte, inoltre, ha rilevato come la generica indicazione del numero di coloro che avrebbero subito la sospensione, non possa essere considerata un'adeguata indicazione dei fattori che, in concreto, dovrebbero determinare la scelta di un lavoratore piuttosto che un altro, confermando quindi il consolidato orientamento secondo il quale: *“la specificità dei criteri di scelta consiste nell'adeguatezza dei medesimi ad operare la selezione e nel contempo a consentire la verifica della corrispondenza della scelta ai stabiliti”*.

Ciò considerato, la Corte di Cassazione ha integralmente rigettato il ricorso promosso dalla società.

Scarica l'allegato:

[Cass. 23.4.2021, n. 10867](#)

Cass. 23.4.2021, n. 10867 – sul licenziamento della lavoratrice che rifiuta le mansioni nella cessionaria al rientro dopo la maternità

Con la sentenza oggetto del presente commento, la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento irrogato alla lavoratrice che, al rientro dalla maternità, si era rifiutata, nonostante i ripetuti inviti da parte datoriale, di svolgere le proprie mansioni affidatele dall'azienda cessionaria del ramo d'azienda cui era adibita, perché ritenute dequalificanti e, comunque, accertate come tali da una precedente sentenza.

I giudici di appello, nel rigettare il ricorso proposto dalla lavoratrice avverso la sentenza del Tribunale di Treviso, hanno osservato che *“pur dovendosi dare atto che, ai sensi della giurisprudenza di legittimità “il rifiuto della prestazione lavorativa può integrare una forma di autotutela a fronte di un inadempimento datoriale che comprometta i beni personali del lavoratore (vita e salute) [...], tuttavia il “gravame non è fondato per i rifiuti della ricorrente ad adempiere alle mansioni a lei richieste, documentati e non oggetto di contestazione”*.

Secondo i Giudici di legittimità, inoltre, nel caso di un trasferimento d'azienda, la società cessionaria non può essere ritenuta responsabile di eventuali comportamenti vessatori posti in essere dalla cedente, né di comportamenti vessatori asseritamente reiterati dalla cessionaria di cui la lavoratrice non ha fornito la prova.

Scarica l'allegato:

[Cass. 28.4.2021, n. 10992](#)

La Suprema Corte, dunque, non ritenendo giustificato il rifiuto della stessa a svolgere la prestazione nei confronti della cessionaria, ha rigettato il ricorso della lavoratrice confermando la legittimità del licenziamento.

Cass. 28.4.2021, n. 10992 - sul licenziamento per gmo ed esternalizzazione

Nella sentenza n. 10992 del 26.4.2021, la Suprema Corte affronta il tema della configurabilità di un recesso comminato con procedura di licenziamento collettivo, nell'ipotesi in cui la mansione originariamente svolta dal lavoratore era stata svolta da altri colleghi e, successivamente, esternalizzata.

Il caso, in particolare, riguardava un operaio già destinatario di due precedenti licenziamenti disposti per giusta causa e per motivi disciplinari giudicati illegittimi e che era stato infine inserito in una procedura collettiva due anni dopo l'ultimo recesso.

La Suprema Corte, nel confermare la decisione di merito adottata dalla Corte territoriale, rileva che nella fattispecie oggetto del giudizio il recesso deve essere considerato illegittimo per la violazione dei criteri di scelta legali (adottati, in accordo con le organizzazioni sindacali, dopo la precedenza a chi non si fosse opposto alla collocazione in mobilità con incentivo all'esodo).

La correttezza della conclusione cui è giunta la Corte d'Appello, secondo quanto chiarito in sentenza, può essere desunta dal fatto che – sebbene, precedentemente al recesso comminato per giusta causa, il dipendente in questione fosse l'unico addetto al reparto soppresso ed esternalizzato – in seguito alla declaratoria di illegittimità di tale primo licenziamento il lavoratore interessato era stato reintegrato solo formalmente. Ciò, considerando che il reparto in questione è stato oggetto di soppressione ed esternalizzazione solamente due anni dopo, lascia desumere che i compiti cui era adibito in precedenza il dipendente fossero stati svolti nelle more da altri colleghi, il che non poteva non riflettersi sulla fungibilità degli stessi e, conseguentemente, sulla sua rilevanza ai fini del rispetto dei criteri legali di scelta. Tali elementi, oggetto di corretta valutazione da parte del Giudice del gravame, comportano – secondo quanto affermato dalla sentenza in commento – l'illegittimità del licenziamento impugnato.

La Suprema Corte, inoltre, con riferimento alle conseguenze della declaratoria di illegittimità del licenziamento in questione, confermando un chiaro orientamento già assunto in materia (Cass. 9.4.2002, n. 6667; Cass. 7.8.2020, n.

16856), precisa che la c.d. tutela indennitaria “forte” di cui al co. 5 dell’art. 18 L. 300/1970 può trovare applicazione nell’ipotesi di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, se esso consiste in una generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile; in tal caso, la scelta del dipendente da licenziare non è totalmente libera ma comunque limitata, oltre che dal divieto di atti discriminatori, dalle regole di correttezza previste dagli artt. 1175 e 1375 c.c., potendo farsi riferimento a tal fine ai criteri stabiliti dall’art. 5 L. 223/1991, quali standards particolarmente idonei a consentire al datore di lavoro di esercitare il suo potere selettivo coerentemente con gli interessi del lavoratore e con quello aziendale.

Differenti considerazioni, invece, debbono porsi nell’ipotesi, quale quella qui esaminata, di recesso conseguente ad una procedura di licenziamento collettivo. Al riguardo la Suprema Corte precisa – anche qui ponendosi nel solco già tracciato in materia (Cass. 26.9.2016, n. 18847; Cass. 3.8.2018, n. 20502; Cass. 28.1.2019, n. 2291) – che in tal caso la tutela reintegratoria attenuata prevista dal quarto comma dell’art. 18 L. 300/1970 è prevista specificamente dall’art. 5 co. 3 L. 223/1991, con conseguente impossibilità di applicare ad una simile fattispecie la differente disciplina di cui al comma 5 del suddetto art. 18.

Scarica l’allegato:

[Cass. 28.4 2021 n. 11338](#)

Cass. 28.4 2021 n. 11338 – sulla riconducibilità ad orario di lavoro del tempo per recarsi al lavoro

La Corte di Cassazione, con la sentenza oggetto del commento e in continuità con l’orientamento espresso dalla Suprema Corte con sentenza n. 9062/2014 - pronunciandosi in materia di maggiorazione della retribuzione in relazione al tempo impiegato dal dipendente per raggiungere la sede di lavoro - ha affermato che sussiste il diritto alla retribuzione solo se lo spostamento sia funzionale rispetto alla prestazione; in particolare, sussiste il carattere di funzionalità nei casi in cui il dipendente sia obbligato a presentarsi presso la sede aziendale prima di recarsi in altre sedi per svolgere la propria attività lavorativa. In assenza dell’obbligo di passare per il deposito prima di iniziare il turno il conducente non ha diritto, infatti, ad alcuna maggiorazione di stipendio.

Nella fattispecie in esame, la Corte di Appello di Napoli ha confermato la sentenza del Tribunale di Avellino che aveva respinto il ricorso proposto dai lavoratori finalizzato ad accertare il diritto, ai sensi dell’art. 17 lett. c) del R.D.L n. 2328/1923, ad essere retribuiti per il tempo necessario a

spostarsi dal deposito al posto di cambio e viceversa per prendere servizio e per tornare a servizio concluso.

La Corte d'appello di Napoli ha fondato la decisione sulla circostanza pacifica che i lavoratori potevano recarsi direttamente presso il posto di cambio quando iniziavano a lavorare, senza essere obbligati a presentarsi prima al deposito di appartenenza e potevano direttamente rientrare a casa, a fine servizio, senza passare per il deposito.

I giudici di legittimità, nel rigettare il ricorso proposto dai lavoratori hanno, pertanto, confermato il proprio costante orientamento, interpretando l'art. 17, lett. c) del R.D.L. n. 2328/1923 nel senso che deve essere retribuito esclusivamente il percorso "obbligato" dal datore di lavoro.

Scarica l'allegato:
[A. Brescia 1.4.2021](#)

A. Brescia 1.4.2021 – contratto di somministrazione e DVR

Con la sentenza pubblicata il 1° aprile 2020 la Corte d'Appello di Brescia ha statuito che in difetto di uno specifico documento di valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore, il contratto di somministrazione deve essere considerato illegittimo con la conseguenza che, su specifica domanda, si può costituire, in capo all'utilizzatore, un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, del lavoratore somministrato, sin dalla stipulazione del primo contratto.

Il caso riguarda un lavoratore che nell'arco temporale di poco oltre un anno ha lavorato in somministrazione, in virtù di tre contratti stipulati con l'agenzia di somministrazione, più volte prorogati.

La Corte d'Appello di Brescia, confermando la decisione resa in primo grado dal Tribunale di Bergamo, ha ritenuto illegittimi tutti e tre i contratti sul presupposto dell'omessa redazione, da parte dell'utilizzatore, di un regolare Documento di Valutazione dei Rischi e, per l'effetto, ha costituito in capo all'utilizzatrice un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sin dalla data di inizio del primo rapporto in somministrazione.

La Corte d'appello giunge all'indicata conclusione in ragione del dettato di cui alla lettera d) dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2015 ove si legge: *"Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato: ... d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori."*, in combinato disposto con la statuizione di cui al comma 2° del successivo art. 38 dello stesso D.Lgs. 81/2015 ove si legge che *"... 2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di*

cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.”.

Ciò su cui è opportuno porre particolare attenzione, è la circostanza che la Corte ritiene che in caso di lavoratori assunti con contratti flessibili (quali appunto i lavoratori assunti in regime di somministrazione) l'obbligo di redazione del DVR, individuato appunto dall'art. 32 del D.Lgs. 81/2015, abbia un fine particolarmente qualificato da individuarsi nella necessità di assicurare una forte tutela a quei lavoratori che, almeno formalmente, hanno una minore esperienza e conoscenza dell'organizzazione aziendale e, quindi, sono maggiormente esposti a rischi per la propria salute e sicurezza. Al fine di assolvere tale onere si richiede all'utilizzatore di redigere un DVR che individui con specifica attenzione gli specifici rischi lavorativi in cui incorrono tali lavoratori, non essendo sufficiente a considerare assolto tale obbligo indicazioni generiche. In assenza di tale prova, il lavoratore ha diritto di chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo alla società utilizzatrice.

In conclusione, le aziende che intendono fare ricorso all'utilizzo di contratti di lavoro flessibili, sarà opportuno che integrino il proprio DVR facendo specifico riferimento agli specifici rischi alla salute cui sono esposti non solo tutti i lavoratori ma in particolare coloro i quali risultano avere una scarsa conoscenza delle procedure aziendali in ragione della precarietà del rapporto di lavoro.

Scarica l'allegato:
[T. Roma 19.4.2021](#)

T. Roma 19.4.2021 - condotta antisindacale e mutamento del contratto collettivo

La pronuncia in esame è di particolare interesse per le numerose questioni in essa trattate e trae origine da un ricorso ex art. 28 St. Lav. proposto dalle OO.SS. Funzione Pubblica Cgil Roma ovest, Cisl Funzione Pubblica Roma capitale Rieti, Uil Federazione Poteri Locali Roma e Lazio, sul presupposto che una Società operante nel settore della sanità avrebbe posto in essere una condotta antisindacale avendo unilateralmente provveduto alla disapplicazione del contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti ed alla sostituzione dello stesso con diverso accordo stipulato da sindacati non rappresentativi ed estranei al modello di rappresentanza.

La domanda avanzata dalle OO.SS. ricorrenti ha posto all'attenzione del Giudice Unico del Lavoro di Roma varie ed

assai rilevanti questioni: quella sulla facoltà, o meno, del datore di lavoro di scegliere il contratto collettivo da applicare in Azienda; quella relativa all'efficacia temporale del Ccnl (*“nella duplice ipotesi in cui lo stesso preveda una data di scadenza e quella in cui sia ivi prevista, invece, un’ultra vigenza, con previsioni, ad es., di clausole come: “sino a nuova sottoscrizione del contratto”*); quella in ordine alla possibilità, per il datore di lavoro, di disdettare il Ccnl; quella relativa all'efficacia soggettiva del contratto collettivo; infine, quella relativa alla possibilità, con il passaggio ad altro contratto collettivo, di intaccare, ed in che limiti, i ‘diritti quesiti’ dei lavoratori.

Nel risolvere i primi quesiti, il Tribunale di Roma ha richiamato i principi sanciti dal Supremo Collegio nella nota sentenza Cassazione n. 21537/2019 chiarendo che il datore di lavoro, sulla base del settore di appartenenza, può scegliere il contratto collettivo da applicare, tuttavia dovendo garantire ai lavoratori, nella scelta, pari diritti a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati o sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (ove la scelta non ricadesse su questi ultimi); debbono, dunque, secondo l’orientamento del Supremo Collegio richiamato, essere garantiti trattamenti economici e normativi “minimi” a favore del lavoratore.

Tuttavia, ha ritenuto il Tribunale di Roma, richiamando il precedente citato, che la disdetta del Ccnl spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta, mentre tale facoltà non è prevista per il singolo datore di lavoro, neppure nel caso della lamentata eccessiva onerosità dell’applicazione di esso, ai sensi dell’art. 1467 c.c. (in senso conforme, cfr. Cass. 7 novembre 2013 n. 25062; Cass. 19 aprile 2011 n. 8994; Cass. 7 marzo 2002 n. 3296).

Dunque, il datore di lavoro può certamente recedere da un contratto collettivo stipulato a tempo indeterminato e senza predeterminazione del termine di scadenza, a condizione che il recesso sia esercitato nei termini sopra indicati ed avvenga nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell’esecuzione del contratto e non siano lesi i diritti intangibili dei lavoratori, derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole ed entrati in via definitiva nel loro patrimonio (Cass. 25 febbraio 1997, n. 1694; Cass. 18 ottobre 2002, n. 14827; Cass. 20 settembre 2005, n. 18508; Cass. 20 dicembre 2006, n. 27198; Cass. 20 agosto 2009, n. 18548; Cass. 28 ottobre 2013, n. 24268).

Nell’ipotesi in cui, viceversa, il contratto collettivo applicato sia scaduto, il datore di lavoro potrà sottoscrivere un nuovo contratto collettivo, sostituendo il trattamento in precedenza applicato anche se il nuovo fosse *“frutto di accordo con*

alcune organizzazioni sindacali (...) ed imponendo tale nuovo trattamento agli iscritti al sindacato non stipulante nonostante l'esplicito diniego espresso" (Cass. 10 giugno 2013, n. 14511); ciò, posto che, come noto, non sussiste un obbligo a carico del datore di lavoro di trattare e stipulare contratti collettivi con tutte le organizzazioni sindacali, *"rientrando nell'autonomia negoziale da riconoscere alla parte datoriale la possibilità di sottoscrivere un nuovo contratto collettivo con organizzazioni sindacali anche diverse da quelle che hanno trattato e sottoscritto il precedente"* (cfr., Cass. 14511/2013 e Cass. 21537/2019, cit.; conf. Cass. 28 ottobre 2013 n. 24268).

L'altra questione posta all'attenzione del Tribunale e relativa alla previsione nel contratto collettivo (come nel caso in esame) di un'ultra vigenza di esso all'atto della scadenza, presenta maggiori complessità, come osservato anche nel provvedimento in commento; tuttavia, anche in tal caso non è impedito il recesso da parte della Associazione datoriale dal Ccnl, seppur nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede e con congruo preavviso, in quanto altrimenti si giungerebbe a sostenere una sorta di perpetuità del vincolo obbligatorio che è escluso in qualsiasi contratto. Per cui anche qualora un contratto collettivo venga stipulato senza l'indicazione di una scadenza *"in coerenza con la naturale temporaneità dell'obbligazione deve essere riconosciuta alle parti la possibilità di farne cessare l'efficacia, previa disdetta, anche in difetto di previsione legale"* (Cass. 24268/2013, cit.).

Sulla base di tali principi e presupposti il Giudice del Lavoro di Roma ha ritenuto la disdetta operata dalla Società convenuta in giudizio dalle OO.SS. ricorrente, legittima, altresì riconoscendo alla stessa la possibilità di applicare un nuovo contratto da estendersi a tutti i lavoratori, anche ai dissenzienti.

Né l'applicazione di un nuovo contratto collettivo impedisce che ai lavoratori sia riconosciuto un trattamento peggiorativo, posto che *"la successione dei contratti collettivi nel tempo non è ispirata dal principio della immutabilità in pejus del trattamento economico e normativo goduto poiché non esiste nel nostro ordinamento alcuna norma che attribuisca ai lavoratori il diritto al mantenimento del trattamento economico e normativo stabilito da un precedente CCNL"*. Limitazione quest'ultima, ex articolo 2077 del codice civile, prevista solo per il contratto individuale di lavoro (Cass., 13879/2007; Cass., 13960/2014; Cass., 3982/2014).

La modifica del contratto collettivo, da parte del datore di lavoro, può, pertanto, avvenire e può determinare anche un trattamento normativo ed economico complessivamente inferiore rispetto alla precedente disciplina, con il solo limite

dei diritti quesiti dei lavoratori da intendersi per tali i diritti già entrati nel patrimonio dei lavoratori a prescindere dalle previsioni contenute nella contrattazione collettiva (Cass., 14944/2014).

Ebbene, posto tale pacifico presupposto, il Tribunale ha correttamente ricordato che possono intendersi diritti quesiti solo quelli già entrati definitivamente nella sfera patrimoniale dei lavoratori *“in quanto corrispettivi di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita (confronta sul punto cassazione numero 13879 del 14/6/2007 e cassazione numero 3982 del 19/2/2014) rimanendo escluse le mere aspettative del lavoratore”*.

Sulla base delle ampie ed articolate considerazioni sopra ripercorse, il Tribunale di Roma ha dichiarato infondata la domanda proposta dalle OO.SS. ricorrenti sul presupposto che *“non costituisca condotta antisindacale, ai sensi dell’art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, il comportamento del datore di lavoro che abbia sottoscritto un nuovo contratto collettivo, sostituendo il trattamento in precedenza applicato (Cass. 10.6.2013 n. 14511 e Cass. 28.10.2013 n. 24268)”*.

STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

Indirizzo: Via Luigi Giuseppe Faravelli, n. 22 - Roma 00195

Telefono: +39 06 377101

Fax: +39 06 37512033 - Fax +39 06 37710351

Email: segreteria@mmba.it
