



MMBA
STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER n. 1

PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI

L. 30.12.2021, n. 234 – Legge di bilancio testo completo

D.L. 7.1.2022 n. 1 - Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

Faq garante privacy

**INPS Circolare 3.1.2022, n.1 - maternità e paternità per lavoratori autonomi.
Congedo di paternità per i lavoratori dipendenti**

INPS Circolare 4.1.2022 n. 2 – assegno disoccupazione lavoratori subordinati

INPS Circolare 4.1.2022 n. 3 – assegno disoccupazione lavoratori autonomi

INPS Messaggio 10.1.2022, n. 97 – istruzioni per la cd. pensione quota 102

INPS Messaggio 8.1.2022, n. 74 – proroga del congedo parentale SARS COV-2

GIURISPRUDENZA

Cass. pen. 11 .1.2022. n.836 – sulla responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio

Cass. 13.1.2022, n. 935 – disdetta dall'associazione sindacale ed applicazione del contratto collettivo aziendale

Cass. 17.12.2021 n.40652 – sulla decadenza dall'azione di accertamento di un rapporto di lavoro

Cass. 23.12.2021, n.41417 – datore di lavoro unico e pluralità di soggetti intestatari del rapporto di lavoro.

Cass. n. 41889/2021 – sulla cadenza del riposo settimanale

T. Asti 5.1.2022 quarantena per positività al Covid-19 e periodo di comporta.



Scarica gli allegati:

[L. 30.12.2021, n. 234 – Legge di bilancio testo completo](#)

[D.L. 7.1.2022 n.1- Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19](#)



[Faq Garante Privacy](#)

[INPS Circolare 3.1.2022 n.1- maternità e paternità lavoratori autonomi](#)

PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI

L. 30.12.2021, n. 234 – Legge di bilancio testo completo

Pubblichiamo il testo della legge n.234/2021, che prevede misure in tema di bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.

D.L. 7.1.2022 n. 1 - Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19

Pubblichiamo il testo del dl n.1 del 7 gennaio 2022 che introduce misure urgenti per fronteggiare alla diffusione del Covid-19, con particolare attenzione ai luoghi di lavoro, alle scuole ed agli istituti della formazione superiore.

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

Faq Garante privacy

Pubblichiamo le ultime Faq del Garante della Privacy.

INPS Circolare 3.1.2022, n.,1 - maternità e paternità per lavoratori autonomi. Congedo di paternità per i lavoratori dipendenti

Con la circ. n. 1 del 3.01.2022 l'INPS fornisce le prime indicazioni sulle nuove misure introdotte dalla legge di bilancio 2022 (articolo 1, commi 239 e 134) in materia di tutela della maternità e della paternità per le lavoratrici e per i lavoratori autonomi e in materia di congedo obbligatorio e facoltativo di paternità per i lavoratori dipendenti.

In particolare, il comma 239 dispone che alle lavoratrici autonome venga riconosciuta l'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità

di cui all'art. 66 del D. Lgs. n. 151/2001, a condizione che il reddito dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità sia inferiore a 8.145 euro. La tutela viene riconosciuta anche in caso adozione o affidamento.

Il comma 134 rende, inoltre, strutturale il congedo obbligatorio di paternità e conferma i dieci giorni di periodo di fruizione del congedo obbligatorio di paternità previsto dalla legge di bilancio 2021. Confermata anche la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno in sostituzione della madre durante il periodo di astensione obbligatoria che le spetta.

Sul punto, l'Istituto ha ribadito che per la fruizione delle tutele della maternità/paternità di questa particolare tipologia di lavoratrici e lavoratori è necessaria la regolarità contributiva in relazione ai suddetti periodi (infatti, per il riconoscimento della indennità sono necessari il possesso della qualifica di lavoratrice autonoma, rilevabile dall'iscrizione nella relativa gestione previdenziale e la regolare copertura contributiva del periodo indennizzabile per maternità).

In tal senso quindi, anche per la novità introdotta dalla legge di Bilancio relativa agli ulteriori 3 mesi di indennità, deve sussistere il predetto requisito riferito a tutto il periodo complessivo richiesto, comprensivo sia dei periodi relativi ai primi 5 mesi sia dei periodi relativi agli ulteriori 3 mesi.

Nello specifico, alle libere professioniste/liberi professionisti e categorie assimilate, iscritti alla Gestione separata - che si trovino nelle condizioni reddituali previste - può essere riconosciuta un'indennità di maternità/paternità per i 3 mesi immediatamente successivi:

- ai 3 mesi successivi al parto (anche se sospesi e rinviati ai sensi dell'articolo 16-bis del D.lgs n. 151/2001);
- ai 4 mesi successivi al parto in caso di flessibilità;
- ai 5 mesi successivi al parto in caso di fruizione esclusiva dopo il parto;
- ai giorni non goduti nel caso di parto prematuro o fortemente prematuro, che si aggiungono al periodo di maternità post partum.

Alle lavoratrici e ai lavoratori parasubordinati iscritti alla Gestione separata, sempre rientranti nei limiti di reddito previsti può essere riconosciuta un'indennità di maternità/paternità per i 3 mesi immediatamente successivi:

- ai 3 mesi successivi al parto (anche se sospesi o rinviati ai sensi dell'art. 16-bis del D.lgs n. 151/2001);
- ai 4 mesi successivi al parto in caso di flessibilità;
- ai 5 mesi successivi al parto in caso di fruizione esclusiva dopo il parto;
- ai 7 mesi successivi al parto in caso di interdizione prorogata;

- ai giorni non goduti nel caso di parto prematuro o fortemente prematuro, che si aggiungono al periodo di maternità post partum.

Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, resi strutturali dalla Legge di Bilancio 2022, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. il termine resta fissato anche nel caso di parto prematuro.

Il congedo obbligatorio si configura altresì come un diritto autonomo del padre e, pertanto, esso è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Per quanto concerne il congedo facoltativo del padre, si ricorda che lo stesso, a differenza del congedo obbligatorio, non è un diritto autonomo, in quanto è fruibile previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest’ultima. A tal proposito sono state richiamate le indicazioni contenute nella circ. n. 42 del 11.03.2021.

Con nota n. 1799 del 23 novembre 2021 l’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito un parere in merito alla possibilità, per il datore di lavoro, di modificare in CIGO con causale Covid-19 le giornate di ferie richieste dai lavoratori “già programmate e concesse”.

INPS Circolare 4.1.2022 n. 2 – assegno disoccupazione lavoratori subordinati

[Inps Circolare 4.1.2022, n. 2- assegno disoccupazione lavoratori subordinati](#)

Con la Circolare n.2 del 4 gennaio 2022, l’INPS fornisce istruzioni in ordine alle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2022 in materia di indennità di disoccupazione NASPI.

Tra le novità più significative della legge:

- ampliamento della platea dei destinatari della prestazione di disoccupazione includendo nella tutela anche la categoria dei lavoratori agricoli a tempo indeterminato;
- riduzione dei requisiti di accesso;
- diversificazione, in base all’età anagrafica dell’assicurato, della decorrenza del meccanismo di riduzione della NASPI.

La legge di bilancio (legge 30 dicembre 2021, n. 234) con l’articolo 1 comma 221 ha infatti apportato importanti modifiche ed integrazioni alle disposizioni di cui agli articoli 2, 3 e 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.

Con riferimento all’ampliamento della platea dei destinatari l’INPS chiarisce che gli operai agricoli a tempo indeterminato di cui alla legge n. 240 del 1984 - come individuati dal citato comma 221 – non sono più destinatari dall’anno di competenza 2022 delle disposizioni in materia di indennità di disoccupazione agricola.

I medesimi essendo destinatari della prestazione Naspi esclusivamente per le cessazioni involontarie intervenute a fare data dal 1° gennaio 2022, possono accedere alla indennità di disoccupazione agricola in competenza 2021 qualora nel predetto anno abbiano maturato i requisiti di accesso legislativamente previsti per l'indennità di disoccupazione agricola, presentando apposita domanda entro il 31 marzo 2022.

Con riferimento ai requisiti per poter accedere alla prestazione NASPI, per gli eventi di disoccupazione involontaria intervenuti a fare data dal 1° gennaio 2022 non è più richiesto il c.d. requisito lavorativo delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, con la conseguenza che l'accesso alla prestazione è ammesso in presenza dei soli requisiti:

1. stato di disoccupazione involontario;
2. tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Con la legge di bilancio inoltre per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la Naspi si riduce:

1. del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione per la genericità dei fruitori della Naspi;
2. del tre per cento della prestazione decorre dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di Naspi che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda.

Pertanto resta che gli eventi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro intervenuti fino alla data del 31 dicembre 2021, l'indennità Naspi si riduce nella misura del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

INPS Circolare 4.1.2022 n. 3 – assegno disoccupazione lavoratori autonomi

[Inps Circolare 4.1.2022 n.3- assegno disoccupazione lavoratori autonomi](#)

Con la circolare n.3 del 4.1.2022, l'INPS fornisce istruzioni in ordine alle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2022, in materia di indennità di disoccupazione DIS-COLL.

In particolare con l'art 1 comma 223 la legge di Bilancio ha introdotto novità in ordine alla prestazione di disoccupazione DIS-COLL, ossia:

1. una diversa decorrenza di applicazione del meccanismo di riduzione della prestazione (c.d. décalage);
2. l'ampliamento della durata massima della prestazione;
3. una diversa modalità di calcolo della durata stessa;

4. il riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione della prestazione;
5. a decorrere dal 1° gennaio 2022, per i collaboratori, gli assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio destinatari della DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la prestazione NASpI.

In particolare l'INPS chiarisce che in ragione della data di cessazione del rapporto di collaborazione/assegno di ricerca/dottorato di ricerca con borsa di studio che dà luogo alla prestazione di disoccupazione si ha un differente periodo da cui inizia a ridursi l'importo.

Ossia: 1) per gli eventi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro intervenuti fino alla data del 31 dicembre 2021, l'indennità DIS-COLL si riduce nella misura del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione, quindi dal 91° giorno di indennità; 2) per gli eventi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro intervenuti a fare data dal 1° gennaio 2022, l'indennità DIS-COLL si riduce nella misura del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione, quindi dal 151° giorno di indennità. L'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 22 del 2015, nel dettare la modalità di determinazione della durata della prestazione DIS-COLL, stabilisce che la DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Con la legge di bilancio viene invece previsto che la DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione del lavoro e che la durata massima della prestazione per gli eventi di disoccupazione verificatisi con decorrenza 1° gennaio 2022, non può superare la durata massima di 12 mesi.

Per i periodi di fruizione dell'indennità DIS-COLL percepita a seguito di eventi di disoccupazione intervenuti a fare data dal 1° gennaio 2022, è riconosciuta d'ufficio la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile come determinato ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del decreto legislativo n. 22 del 2015, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile dell'indennità per l'anno in corso.

Il periodo di contribuzione figurativa derivante dall'indennità DIS-COLL è computato ai fini dell'anzianità contributiva utile al perfezionamento dei requisiti pensionistici.

Infine la legge di Bilancio 2022 – al comma 15-quinquies ha disposto che a decorrere dal 1° gennaio 2022 per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la prestazione DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui all’articolo 15, comma 1, del medesimo decreto legislativo n. 22 del 2015 (non destinatari della prestazione DIS-COLL), è dovuta un’aliquota contributiva pari a quella dovuta per la prestazione di disoccupazione NASpI.

[INPS Messaggio 10.1.2022, n.97](#)

INPS Messaggio 10.1.2022, n. 97 – istruzioni per la cd. pensione quota 102.

Con il Messaggio n. 97 del 2022, l’INPS fornisce istruzioni sulla procedura per richiedere la cd “pensione quota 102”.

L’articolo 1, comma 87, lettere a), b) e c), della legge di bilancio modifica l’articolo 14 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, in materia di pensione “quota 100”.

In particolare la lettera a) riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un’età anagrafica di almeno 64 anni e di un’anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. pensione “quota 102”).

Le successive lettere b) e c) coordinano la previgente disciplina della pensione “quota 100”, applicabile alla pensione anticipata introdotta dalla disposizione in oggetto, ai nuovi requisiti pensionistici da maturare entro l’anno 2022.

Con il Messaggio in commento l’Ente chiarisce innanzitutto le modalità di presentazione delle domande.

In particolare la persona interessata in possesso delle credenziali di accesso deve compilare ed inviare la domanda telematica di pensione disponibile fra i servizi on line, sul sito www.inps.it, accessibili nella sezione “Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, ECOCERT, APE Sociale e Beneficio precoci”. Scelta l’opzione “NUOVA PRESTAZIONE PENSIONISTICA”, occorre selezionare in sequenza: “Anzianità/Anticipata/Vecchiaia” > “Pensione di anzianità/anticipata” > “Requisito quota 102” Devono, infine, essere selezionati il Fondo e la Gestione di liquidazione.

Tale modalità di presentazioni può essere utilizzata dai lavoratori iscritti alle Gestioni private, alla Gestione pubblica e alla Gestione spettacolo e sport.

[Inps Messaggio 8.1.2022 n.74-
proroga congedo parentale SARS
COV-2](#)

INPS Messaggio 8.1.2022, n. 74 – proroga del congedo parentale SARS COV-2

Con il Messaggio n.74 dell’8.1.2022, l’INPS fornisce chiarimenti sulla recente proroga sino al 31 marzo 2022 del “Congedo

parentale SARS CoV-2” per genitori lavoratori con figli affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi.

L’articolo 9 del decreto-legge 21 ottobre, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, ha previsto a partire dal 22 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, uno specifico congedo indennizzato, denominato nella circolare n. 189/2021 “Congedo parentale SARS CoV-2”, per genitori con figli affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi, per la cura dei figli conviventi minori di anni 14, per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata dell’infezione da SARS CoV-2, alla durata della quarantena da contatto del figlio, ovunque avvenuto, nonché alla durata del periodo di sospensione dell’attività didattica in presenza o di chiusura dei centri diurni assistenziali.

Nel Messaggio in commento l’INPS chiarisce che la domanda del congedo deve essere presentata telematicamente sul portale dell’Istituto, secondo tre modalità alternative:

- tramite il portale web dell’Istituto www.inps.it, nell’ambito dei servizi per presentare le domande di “Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata”, se si è in possesso di credenziali SPID di almeno II livello, della Carta di identità elettronica (CIE) o della Carta Nazionale dei Servizi (CNS);
- tramite il Contact center integrato, numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento);
- tramite gli Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

L’Inps conferma altresì le indicazioni sulla modalità di presentazione delle domande relative al “Congedo parentale SARS CoV-2” per lavoratori dipendenti che sono state fornite con il messaggio n. 4564 del 21 dicembre 2021.

L’Istituto informa altresì che con successivo messaggio, all’esito del rilascio degli aggiornamenti in corso sulla relativa procedura, saranno comunicate le modalità per la presentazione delle domande di “Congedo parentale SARS CoV-2” per genitori lavoratrici e lavoratori autonomi iscritti all’Inps e per quelli iscritti alla Gestione separata.



[Cass. pen. 11.1.2022, n.836](#)

GIURISPRUDENZA

Cass. pen. 11 .1.2022. n.836 – sulla responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio

Con la sentenza in esame la Suprema Corte di Cassazione, ha affermato il principio secondo cui il datore di lavoro, in tema di infortuni sul lavoro, non risponde delle lesioni personali derivanti dal comportamento colposo del lavoratore, qualora abbia effettuato una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento dell'attività e fornito i relativi dispositivi di sicurezza.

Il caso di specie riguarda l'impugnativa della sentenza della Corte di Appello di Firenze che, nel condividere l'iter argomentativo della sentenza di primo grado, ha dichiarato responsabili del reato di lesioni colpose per violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro, sia il datore di lavoro che il Responsabile della Sicurezza che la Ditta fornitrice del macchinario usato dal dipendente infortunato.

Al riguardo, l'infortunio occorso al lavoratore è stato causato dal mancato arresto del macchinario al quale il lavoratore stava lavorando.

Nello specifico il lavoratore addetto al tornio per la produzione di un tondino di alluminio nel prelevare il pezzo dopo la tornitura, ha riportato una frattura scomposta della falange del dito mignolo (con inabilità temporanea di 40 gg) per avere infilato la mano destra, munita di guanto di protezione, nella zona di lavoro della macchina, mentre questa era ancora in movimento, in quanto al fine di arrestare la macchina aveva azionato la leva di frizione anziché il freno a pedale con la conseguenza che la rotazione della macchina non è stata immediata continuando per inerzia a girare ancora per qualche secondo.

I giudici di merito hanno ravvisato la colpa nella causazione dell'evento sia:

- del Datore di lavoro per non avere individuato il rischio connesso al pericolo derivante dal possibile contatto accidentale delle parti del corpo del lavoratore con le parti in movimento del tornio e quindi non aver munito il macchinario di uno schermo frontale di protezione
- del Responsabile della Sicurezza per avere sottovalutato il rischio derivante dall'utilizzo del tornio senza protezione frontale
- La Ditta Produttrice del tornio per aver venduto un macchinario sprovvista di apposita protezione dagli organi in movimento

La sentenza della Corte di Appello di Firenze è stata impugnata davanti la Suprema Corte di Cassazione da tutti gli imputati con due distinti ricorsi

Il Datore di lavoro ed il Responsabile della sicurezza ha affidato la censura a 5 motivi di ricorso, tra i quali “Violazione di legge” per avere i giudici di merito affermato la responsabilità penale dei ricorrenti senza considerare che il macchinario usato possedeva la certificazione CE prevista dal d.lgs.17/2020 e che le macchine provviste di tale certificazione esonerano il datore da responsabilità in quanto sono ritenute sono ritenute rispondenti alle disposizioni di sicurezza; nonché per “erronea interpretazione del d.lgs. 17/2020 in relazione all’art.- 22 e 23 del d.lgs.n.81/2008 ;mentre la Ditta produttrice del torchio”, mentre la Ditta fornitrice del macchinario a ben 8 motivi di ricorso

Con riferimento alla responsabilità colposa dei ricorrenti, la Suprema Corte, ha ritenuto le argomentazioni dei giudici di merito al riguardo erronee ed illogiche, in quanto, a suo dire, la necessità evidenziata dai giudici di merito, di uno schermo protettivo sul macchinario sarebbe frutto della cosiddetta “logica del senno del poi che esclude a priori la colpevolezza colposa.

La colpa, infatti, è, e deve essere il risultato di un processo ricognitivo che individua a monte, la regola cautelare che si assume violata, mentre nella sentenza impugnata i Giudici hanno individuato la regola cautelare sulla base di una valutazione in astratto, ricavata “ex post” e svincolata dal caso concreto senza peraltro considerare la fase di lavorazione nel corso della quale si è verificato l’incidente né quali fossero le misure di protezione previste per quella specifica fase di lavoro.

Cass. 13.1.2022, n. 935 – disdetta dall’associazione sindacale ed applicazione del contratto collettivo aziendale

[Cass. 13.1.2022 n.935](#)

La disdetta da parte aziendale all’associazione sindacale dei datori di lavoro, non comporta la disapplicazione del contratto integrativo aziendale, nel momento in cui l’azienda stessa attua una costante e prolungata applicazione delle relative clausole al singolo rapporto, o anche solo di alcune di esse.

Nel caso di specie, l’azienda successivamente all’atto di revoca della adesione all’associazione nazionale di rappresentanza delle imprese - Confindustria - aveva continuato ad erogare ai lavoratori molteplici istituti contrattuali retributivi previsti dal contratto integrativo interaziendale, mentre si rifiutava di pagarne altre.

In particolare, secondo quanto era stato accertato dai giudici di merito, la società, "ha continuato ad erogare tante e significative voci retributive e/o incentivanti e/o indennitarie, previste proprio dal contratto integrativo interaziendale (come "ex ristrutturazione salariale", "premio di produzione", "premio di

produttività e qualità", "premio di partecipazione - parte fissa", "buoni pasto")".

Dalla costante e prolungata applicazione di tali istituti, la Corte Suprema, ha desunto che il datore di lavoro, pur avendo dato la disdetta dall'associazione sindacale dei datori di lavoro, implicitamente aveva mantenuto l'applicazione della contrattazione collettiva.

Sussiste, infatti, l'implicito recepimento di un contratto collettivo in presenza di un comportamento concludente desumibile da una costante e prolungata applicazione delle relative clausole al singolo rapporto di lavoro.

La società, conseguentemente, è tenuta a dare integrale applicazione del contratto collettivo, pur se non più aderente all'associazione stipulante.

Cass. 17.12.2021 n.40652 – sulla decadenza dall'azione di accertamento di un rapporto di lavoro

[Cass. 17.12.2021 n.40652](#)

Con la sentenza in esame la Suprema Corte di Cassazione, ha affermato il principio di diritto secondo cui sia in caso di richiesta di costituzione che di richiesta di accertamento del rapporto di lavoro alle dipendenze di un soggetto diverso dal titolare del contratto, non può decorrere alcun termine decadenziale fino a quando il lavoratore non riceva un provvedimento in forma scritta o un atto equipollente che neghi la titolarità del rapporto, in quanto occorre sempre un atto o un provvedimento datoriale che renda operativo e certo il termine di decorrenza della decadenza di cui all'art. 32 co 4 L.183/2010. Il caso di specie riguarda l'impugnativa della ordinanza della Corte di Appello di Salerno che ha confermato la sentenza del Tribunale di Nocera Inferiore che aveva rigettato la domanda dei lavoratori per intervenuta decadenza 32 co.4 lett. D) legge n. 183/2010 ritenendo le fattispecie azionate riconducibili alle previsioni di cui alla citata disposizione.

La Corte di Appello nel dichiarare inammissibile l'appello proposto dai lavoratori, ha ritenuto applicabile il regime decadenziale ex art. 32 co.4 lett. d) legge n. 183/2010 anche alle ipotesi di richiesta di accertamento del rapporto di lavoro ormai risolto nei confronti di altro datore di lavoro rispetto a quello formale richiamando il precedente di legittimità costituito dalla sentenza n. 13179/2017.

I lavoratori ricorrenti hanno impugnato l'ordinanza della Corte di Appello di Salerno con ricorso in Cassazione affidando la censura ai seguenti due motivi:1) *“Violazione e falsa applicazione delle norme di diritto combinato disposto degli artt. 6 L.n.604/66, come modificato dall'art. 32 comma 1 della*

legge 183/2010, e dell'art.32 comma 4 lett. D) della legge 183/2010"; 2) "Violazione e falsa applicazione delle norme di diritto sul termine decadenziale".

La Corte, preliminarmente, ha esaminato la questione rilevabile di ufficio e non sanabile dalla costituzione della controparte, relativa alla ritualità del ricorso per cassazione in quanto depositato presso la Cancelleria della Corte oltre il termine dei 20 giorni dalla notifica del ricorso.

Nel caso di specie, infatti, per il deposito il plico contenente il ricorso notificato era stato affidato, nei termini, alla società privata SDA Espress Courier per la spedizione, ma è pervenuto alla Cancelleria della Corte dopo il decorso del termine di cui all'art. 369 cpc.

Il ricorso pertanto è stato dichiarato improcedibile dalla Corte in quanto le disposizioni in materia di trasmissione di atti a mezzo del servizio postale, ed in particolare la norma di cui all'art. 134 disp. Att. Cpc, secondo cui il deposito si ha per avvenuto alla data di spedizione, non sono estensibili agli altri strumenti di consegna che fanno riferimento al ricorso al servizio postale e non a posta privata. Infatti, nel caso di specie il plico era stato affidato ad una società privata che pur essendo una azienda consociata a Poste Italiane non è un ufficio postale di Poste Italiane, per cui manca la certezza legale della data di consegna all'operatore stante l'assenza di poteri certificativi dello stesso.

Nonostante l'accertata improcedibilità del ricorso, la Corte si è pronunciata ex art. 363 co 3 cpc sul principio di diritto attinente la applicabilità della decadenza prevista dall'art. 32 co.4 lett. d) legge n. 183/2010 al fine di fugare eventuali ed ipotetici dubbi circa un ipotizzato contrasto di giurisprudenza di legittimità in materia, stante il precedente di legittimità citato dalla Corte di merito.

Infatti, i giudici di merito, nel ritenere applicabile il regime decadenziale ex art. 32 co.4 lett. d) legge n. 183/2010 anche alle ipotesi di richiesta di accertamento del rapporto di lavoro ormai risolto nei confronti di altro datore di lavoro rispetto a quello formale, hanno richiamato il precedente di legittimità n. 13179/2017

La Corte ha ritenuto che la sentenza richiamata dai giudici di merito, contiene principi che devono essere contestualizzati con le argomentazioni contenute nelle pronunce successive sul tema, con particolare riferimento alle decisioni n. 30490/2021 e n.1431/2021 ove è stata evidenziata ai fini della operatività della decadenza di cui all'art. 32 co 4 L.183/2010, la necessità di un provvedimento o di un atto da impugnare ovvero la sussistenza di un fatto come può essere al scadenza di un contratto a termine.

Al riguardo, infatti, a fondamento di tale assunto, ritiene la Corte che una norma calibrata in relazione ad atti scritti e

recettizi ovvero a fatti tipizzati non possa estendersi analogicamente ad un fatto quale è la cessazione dell'attività di un lavoratore.

Pertanto le due citate pronunce n. 13179/2017 e la n. 30490/2021, non sono tra loro contrastanti laddove la prima individua le fattispecie di applicabilità della decadenza, mentre la seconda precisa i presupposti di operatività della stessa.

Cass. 23.12.2021, n.41417 – datore di lavoro unico e pluralità di soggetti intestatari del rapporto di lavoro.

[Cass. 23.12.2021 n.41417](#)

Con la sentenza n. 41417/2021, la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo cui esiste un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, in caso di contemporanea utilizzazione della prestazione lavorativa del lavoratore (anche dopo il formale passaggio alle dipendenze dell'altro) da parte di due datori di lavoro, formalmente con distinta soggettività giuridica e la commissione fra gli stessi (sotto il profilo della gestione del personale e dell'attività imprenditoriale).

La Corte di Cassazione ha chiarito gli indici sintomatici che consentono di ritenere esistente una sostanziale unicità della struttura aziendale: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori

Cass. n. 41889/2021 – sulla cadenza del riposo settimanale

[Cass. n. 41889/2021](#)

Con la sentenza n. 41889/2021, la Corte di Cassazione ha affermato che il riposo settimanale non deve necessariamente essere assegnato al settimo giorno consecutivo, essendo possibile il differimento del riposo in presenza di esigenze di servizio.

In tal senso, si legge nella sentenza in commento, *“Il D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 9, con il quale è stata data attuazione alle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, anche nella sua versione originaria, prevede specifiche deroghe alla regola, fissata dal comma 1, del necessario godimento ogni sette giorni di lavoro di un giorno di riposo, di norma coincidente con la domenica.*

Dette deroghe risultano giustificate o dalla particolare natura dell'attività esercitata o dall'intervento della contrattazione collettiva, autorizzata ad intervenire, purchè nel rispetto del limite di cui all'art. 17, comma 4, dello stesso decreto (secondo cui ai lavoratori devono essere accordati periodi equivalenti di riposo compensativo)".

Inoltre, la Corte di Cassazione ha ribadito che il danno non può essere ritenuto in re ipsa e liquidato per il solo fatto che il riposo non è stato goduto nel settimo giorno consecutivo a sei giorni di lavoro. Anche in questo caso, il lavoratore deve assolvere agli oneri di allegazione e prova, per poter ottenere il risarcimento del danno lamentato.

T. Asti 5.1.2022

T. Asti 5.1.2022 quarantena per positività al Covid-19 e periodo di comporta

Nel caso in esame, una lavoratrice si è rivolta al giudice del lavoro di Asti deducendo la nullità e/o l'illegittimità del licenziamento disposto dall'azienda per intervenuto superamento del periodo contrattuale di conservazione del posto di lavoro con conseguente condanna della società datrice alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno in misura non inferiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

A fondamento delle proprie pretese, la lavoratrice ha evidenziato di essere stata inserita nella c.d. "Piattaforma Covid-19" a far data dal 23.11.2020 con obbligo di dimora presso la propria abitazione fino al 7.12.2020 a seguito del certificato del proprio medico curante che recava la diagnosi "*Necessità isolamento, virosi sospetto Covid, in attesa tampone, ancora non pervenuto codice di riferimento dal SISP*" e di aver ricevuto il provvedimento di isolamento al domicilio in data 29.11.2020 e fino al 10.12.2020 disposto dal Dipartimento SISP della ASL di Asti.

Muovendo dalle superiori premesse, la lavoratrice ha censurato la decisione aziendale sul presupposto per cui dal conteggio complessivo dei 183 giorni maturati nell'anno solare di riferimento andava dedotto il periodo dal 25.11.2020 al 4.12.2020 in primo luogo dovendosi considerare il "periodo di assenza" quale infortunio sul lavoro, avendo la ricorrente contratto il Covid-19 sul luogo di lavoro e, sotto altro aspetto, in quanto lo stesso periodo sarebbe qualificabile come "quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva" ex art. 26 comma 1 del d.l. 18/2020.

Il Tribunale di Asti ha accolto la tesi giuridica sulla irrilevanza dei periodi di assenza dal lavoro per quarantena sanitaria in ordine al superamento del periodo di comporta rilevando che:

“L’art. 26, comma 1, d.l. 18/2020 nella versione ratione temporis vigente (dal 14/10/2020 al 31/12/2020) prevedeva che: “1.Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all’articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all’articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporta ...”.

La norma menzionata fa espresso riferimento ad una serie di misure di contenimento della diffusione del virus COVID-19 previste via via nel tempo dal legislatore, e adottabili dalle autorità competenti, dapprima con riferimento a specifiche aree del Paese e poi per l’intero territorio nazionale (“su specifiche parti del territorio nazionale ovvero, occorrendo, sulla totalità di esso”, come recita l’art. 1 comma 1, d.l. 19/2020 del 25.3.2020), e precisamente: - “quarantena con sorveglianza attiva agli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva” (lett. h) dell’art. 1, comma 2, del d.l. 6/2020 del 23.2.2020); - “permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva” disposta dall’autorità sanitaria per “gli individui che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall’Organizzazione mondiale della sanità” (lett. i) dell’art. 1, comma 2, del d.l. 6/2020 del 23.2.2020); - “quarantena precauzionale ai soggetti che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva o che entrano nel territorio nazionale da aree [,] ubicate al di fuori del territorio italiano” (lett. d) dell’art. 1, comma 2, del d.l. 19/2020 del 25.3.2020), etc.

Logico corollario di quanto precede è che, attraverso la previsione di cui all’art. 26 comma 1, d.l. 18/2020, il legislatore ha inteso tutelare quei lavoratori che sono costretti a rimanere assenti dal lavoro in quanto attinti dalle misure di quarantena e di isolamento fiduciario prevedendo, da un lato, l’equiparazione della detta assenza alla malattia e, dall’altro, escludendone la computabilità ai fini del periodo di comporta posto che la *ratio* della norma è quella di tenere indenne il lavoratore dalle conseguenze dell’assenza dal lavoro che sia riconducibile sul piano causale alle misure di prevenzione e di contenimento previste dal legislatore e assunte dalle autorità nell’ottica di circoscrivere, quanto più possibile, la diffusione del virus Covid-19.

Declinando i suesposti principi alla valutazione della presente fattispecie, il Tribunale di Asti ha ritenuto fondata la domanda della lavoratrice sul rilievo per cui dal computo del periodo di comporta doveva essere escluso tutto il periodo successivo al

25.11.2020, ossia l'intero periodo non più coperto dal primo certificato di malattia (per sindrome parainfluenzale) e coperto invece dapprima dal provvedimento di quarantena (dal 23.11.2020) e poi dal provvedimento di isolamento (dal 28.11.2020), e quindi l'intero periodo 25.11.2020/4.12.2020, pari a 10 giorni, con conseguente mancato superamento del comporta.

Nella circostanza il decidente ha inoltre affermato che, anche a voler accedere ad una interpretazione più restrittiva delle norme sopra evidenziate, non può in ogni caso escludersi dall'operatività della previsione dell'art. 26 citato il periodo trascorso dal 25.11.2020 al 28.11.2020 poiché pacificamente in "quarantena", con la conseguenza che anche il tale ipotesi non si verificherebbe in ogni caso il superamento dei 180 giorni previsti dall'art. 186 del CCNL Terziario.

La predetta decisione con cui il Tribunale, previo annullamento del licenziamento, ha disposto la reintegrazione della lavoratrice è stata poi seguita da una successiva e convergente decisione del Tribunale di Palmi (13.1.2022) che ha ribadito che "secondo quanto previsto dalla normativa citata, non può essere valutato ai fini del superamento del periodo di comporta sia il tempo trascorso in quarantena precauzionale per chi ha avuto contatti con un soggetto infetto, sia quello passato in isolamento domiciliare, disposto da un apposito provvedimento del sindaco, per coloro che siano risultati positivi al virus".

STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

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

e-mail: segreteria@mmba.it

web: www.mmba.it – linkedIn: MMBA – Maresca, Morrico, Boccia & Associati

Fax: +39 06.37512033 / +39 06.37710351
