



MMBA
STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER 2/2022

SOMMARIO

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- **INPS - Circolare 1.2.2022, n. 18 - prime indicazioni sull'utilizzo degli ammortizzatori sociali.**
- **INL - Circolare del 16.2.2022 chiarimenti sull'applicazione delle modifiche dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 in tema di obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**

GIURISPRUDENZA

- **Cass. 17.1.2022, n. 1269 - sulla prova del rischio specifico.**
- **Cass. 1.2.2022, n. 3076 - sul recupero dell'indennità di malattia.**
- **Cass. 28.1.2022, n. 2654 - Onere di tempestività della contestazione e sanzioni conservative.**
- **Cass. 31.1.2022, n. 2869 - sull'onere del datore di lavoro di dimostrare la causa della tempestiva contestazione.**
- **T. Monza 28.1.2022 - licenziamento collettivo e condotta antisindacale.**
- **T. Milano 11.12.2021 - sulla corresponsione integrale del congedo obbligatorio di maternità.**
- **T. Busto Arsizio, 14.1.2022 - sulla ammissibilità della richiesta ai dipendenti dell'intenzione di aderire a uno sciopero.**
- **T. Napoli 4.1.2022 - su trasferimento collettivo e licenziamento collettivo.**



Scarica il documento:
INPS - Circolare 1.2.2022, n. 18

Scarica il documento:
INL - Circolare del 16.2.2022

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

2

INPS - Circolare 1.2.2022, n. 18 - prime indicazioni sull'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Pubblichiamo La Circolare n.- 18 del 1.2.2022 con la quale l'INPS illustra le novità introdotte dalla L. n. 234/2021 in tema fruizione di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro contenuto nel D.lgs 14 settembre 2015, n. 148.

La Circolare si sofferma anche sulla interpretazione delle disposizioni sempre in materia di integrazione salariale introdotti dall'art. 7 del d.l. n. 4/2022 in favore dei datori di lavoro operanti in determinati e specifici settori di attività.

INL - Circolare del 16.2.2022 chiarimenti sull'applicazione delle modifiche dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 in tema di obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Pubblichiamo la Circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro del 16.2.2022 con la quale l'Ispettorato fornisce alcune importanti indicazioni sulla applicazione delle modifiche dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 come modificato dal D.L. n. 146/2021 (conv. dalla L. n. 215/2021) in tema di obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



Scarica il documento:
Cass. 17.1.2022, n. 1269

GIURISPRUDENZA

Cass. 17.1.2022, n. 1269 - sulla prova del rischio specifico

Infortunio sul lavoro. Obblighi del datore di lavoro ex art. 2087 c.c.. Insussistenza di responsabilità oggettiva ex art. 2087 c.c. del datore di lavoro. Rischio specifico e nocività. Colpa del datore di lavoro. (Cass. civ. Sez. lavoro, ordinanza del 17.1.2022, n. 1269).

La Corte di Cassazione con l'ordinanza del 17.1.2022, n. 1269 ha affrontato il tema della responsabilità del datore di lavoro, in relazione ad infortunio occorso al lavoratore nello svolgimento delle proprie mansioni. La Corte con la decisione in esame ha avuto modo di definire con esattezza il perimetro all'interno del quale si può attribuire la responsabilità del datore di lavoro per gli infortuni sul lavoro, riaffermando i principi già affermati in materia.

Il caso sottoposto all'esame della Corte trova origine nell'infortunio occorso ad un conducente di camion che per rendere possibile lo scarico del materiale trasportato rimuoveva con forza il fermo del parapetto posteriore da cui veniva investito con gravi danni al viso. Il Tribunale in primo grado respingeva la domanda di risarcimento del danno attribuendo l'infortunio al rischio elettivo derivante dall'azione posta in essere dal lavoratore.

La Corte di merito riformava la sentenza di primo grado riconoscendo la responsabilità del datore di lavoro ritenendo che la condotta imprudente del lavoratore non era sufficiente ad escludere la responsabilità del datore di lavoro. Di conseguenza condannava il datore di lavoro al risarcimento del danno.

La Corte di legittimità, accogliendo il ricorso incidentale proposto dal datore di lavoro e dalla compagnia di

assicurazione, ha, in primo luogo, riaffermato il principio consolidato secondo il quale dall'art. 2087 c.c. non deriva una responsabilità oggettiva del datore di lavoro, "in quanto detta responsabilità va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento, non potendosi esigere da parte del datore di lavoro la predisposizione di misure idonee a fronteggiare le cause di infortunio imprevedibili (cfr. tra le più recenti, Cass. n. 8911 del 2019, Cass. n. 14066 del 2019, Cass. n. 1509 del 2021)." (Cass. Ord. 17.1.2022, n. 1269).

La Corte di legittimità ha poi precisato che debbono essere allegati dal lavoratore i concreti fattori di rischio per i quali il datore di lavoro deve adottare le necessarie misure di prevenzione, dalla cui violazione è scaturito l'infortunio.

La Corte ha, quindi, specificato che per inferire la responsabilità del datore di lavoro è necessario che vi sia e che il lavoratore ne dia la prova: a) l'inadempimento dell'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c. ed il difetto di diligenza nell'approntare le misure di prevenzione idonee; b) l'individuazione di uno specifico rischio e nocività dell'ambiente rispetto al quale il datore di lavoro deve adottare tutte le misure atte ad evitare il danno al lavoratore. Il rischio specifico deve porsi in stretto nesso di causalità con il danno occorso al lavoratore e che poteva essere evitato con le adeguate misure di prevenzione non adottate dal datore di lavoro. L'allegazione e la prova di tali elementi grava sul lavoratore.

La Corte di legittimità ha, quindi, ritenuto che la Corte territoriale, nel caso concreto, "non ha indicato il rischio specifico esistente nè i concreti fattori di pericolo atti a differenziare la situazione lavorativa in cui si trovava ad operare il dipendente rispetto al generico rischio cui va incontro qualunque individuo, e dunque ha trascurato di individuare la "nocività" dell'ambiente lavorativo, tale da esigere l'apprestamento di misure appropriate alla situazione, e l'eventuale violazione degli obblighi di protezione posti in capo al datore di lavoro." (Cass. Ord. 17.1.2022, n. 1269). La sentenza della Corte territoriale è stata quindi cassata con conseguente remissione per un nuovo giudizio uniformato a detti principi.

Scarica il documento:
Cass. 1.2.2022, n. 3076.

Cass. 1.2.2022, n. 3076 - sul recupero dell'indennità di malattia.

Con la pronuncia in commento ha trovato ulteriore conferma il principio, già espresso in precedenza dalla Suprema Corte, in virtù del quale nel caso di prestazioni previdenziali in cui il datore di lavoro è chiamato ad anticipare gli importi al lavoratore nella veste di *adiectus solutionis causa*, salvo conguaglio, l'Inps è legittimato quale effettivo titolare dal lato passivo del rapporto obbligatorio, in caso di domanda di pagamento della prestazione omessa dal datore di lavoro.

Il principio riguarda, tra gli altri, l'indennità di maternità, gli assegni familiari, e la concessione dell'integrazione salariale in materia cassa integrazione guadagni.

Per quanto attiene all'indennità di malattia, qualora questa sia stata anticipata dal datore di lavoro e sia risultata poi non dovuta, sarà l'Inps l'unico soggetto legittimato al recupero della prestazione indebitamente erogata, e non il datore di lavoro.

Solo nel caso di domanda di restituzione del trattamento economico spettante al dipendente per la quota eccedente la corrispondente indennità di malattia, non venendo in rilievo il rapporto previdenziale, sarà datore di lavoro ad avere la legittimazione in quanto *solvens* e non *adiectus solutionis causa*.

Scarica il documento:
Cass. 28.1.2022, n. 2654.

Cass. 28.1.2022, n. 2654 - Onere di tempestività della contestazione e sanzioni conservative

Sanzione disciplinare- tempestività della contestazione
Corte di Cassazione, sezione lavoro, Ordinanza n. 2564 del 28.01.2022

La recente ordinanza della Corte di cassazione, Sezione Lavoro 2654 del 28 gennaio 2022 ha confermato un principio ormai consolidatosi in materia di contestazione disciplinare e dei suoi presupposti di legittimità.

Nel confermare la decisione delle due sentenze di merito che avevano annullato la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per giorni tre comminata ad un dipendente di un istituto bancario, la

Suprema Sezione ricorda come, in punto di procedimento disciplinare, non appena il datore di lavoro ha avuto piena conoscenza del comportamento sanzionabile del dipendente, ed abbia compiuto gli eventuali accertamenti necessari, lo stesso non potrà rinviare il momento dell'addebito così rilevato.

Ed invero, come ormai da univoco indirizzo espresso dalla Corte di legittimità, il principio di immediatezza della contestazione risponde a ragioni di garanzia in applicazione dei principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. che devono sempre guidare ogni comportamento delle Parti di un rapporto obbligatorio.

Ne discende, in concreto, che – diversamente da quanto prospettato dalla Società ricorrente – deve escludersi che il principio di immediatezza della contestazione disciplinare possa essere diversamente valutato nell'ipotesi di sanzione conservativa rispetto all'ipotesi di sanzione espulsiva, atteso che detto assunto non è adeguatamente supportato in diritto ed è contrario all'orientamento di legittimità ormai pacifico secondo cui, *“anche per le sanzioni conservative, il datore deve procedere alla contestazione non appena abbia acquisito una compiuta e meditata conoscenza dei fatti oggetto di addebito, atteso che il ritardo nella contestazione lede il diritto di difesa del lavoratore e, in particolare, il suo affidamento sulla mancanza di rilievo disciplinare attribuito dal datore di lavoro alla condotta inadempiente”*. Inoltre, la Corte con l'ordinanza in commento ha colto l'occasione per ribadire che la valutazione della tempestività della contestazione costituisce giudizio di merito e come tale non sindacabile in cassazione ove adeguatamente motivato, come argomentato dalla Corte d'appello con motivazione conforme a quella del primo giudice. Di talchè ha dichiarato inammissibile il gravame.

Scarica il documento:
Cass. 31.1.2022, n. 2869

Cass. 31.1.2022, n. 2869 - sull'onere del datore di lavoro di dimostrare la causa della tempestiva contestazione.

Con la sentenza n. 2869/2022 la Corte di Cassazione ribadisce le linee interpretative in tema di tempestività della lettera di contestazione già contenute nella sentenza delle SU n. 30985/2017. La Corte precisa che è specifico onere dal datore di lavoro addurre le ragioni che possono giustificare

Scarica il documento:
T. Monza 28.1.2022

il ritardo nella invio della lettera di contestazione (nel caso di specie ben tre anni) e che un ingiustificato ritardo nell'invio della lettera di contestazione può ragionevolmente indurre nel lavoratore la convinzione che la condotta non sia rilevante disciplinarmente, cosicché il ritardo ingiustificato della contestazione costituisce un condotta non conforme ai canoni di correttezza e buona fede.

T. Monza 28.1.2022 - licenziamento collettivo e condotta antisindacale

Con la sentenza indicata in epigrafe, il Tribunale di Monza, in funzione di giudice dell'appello, in parziale riforma del decreto reso all'esito della fase sommaria, ha dichiarato l'antisindacalità del comportamento della Società che, nell'ambito della procedura ex L. 223/1991, ha solo parzialmente adempiuto agli obblighi informativi previsti dall'art. 9 del CCNL di settore; laddove, di converso, la Società non ha assolto all'obbligo informativo con riferimento *“ad eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali e sulla decisione finale di chiusura dello stabilimento”*.

Pertanto, il Tribunale ha ritenuto antisindacale la condotta della Società limitatamente alla dedotta violazione degli obblighi informativi, estendendo la condanna anche per il periodo futuro *“volta a prevenire la reiterazione da parte della Società di una condotta che può essere replicabile in relazione ad altro stabilimento”*, non ritenendo tuttavia che da detta condotta sia causalmente riconducibile l'illegittimità e/o l'annullamento della procedura di licenziamento collettivo.

Scarica il documento:
T. Milano 11.12.2021

T. Milano 11.12.2021 - sulla corresponsione integrale del congedo obbligatorio di maternità

Il Tribunale di Milano ha accolto la domanda cautelare di una lavoratrice alla quale l'Inps aveva negato, ritenuta la tardività di produzione della certificazione medica, il congedo con opzione per la flessibilità ex art. 20 D.Lgs. 151/2001, al fine di assentarsi dal lavoro per i quattro mesi successivi al parto.

Il Tribunale, pur ritenendo non dimostrata la deduzione sulla tardività della produzione delle certificazioni richieste, ha richiamato il principio enunciato dalla Cassazione (Cass. 10180/2013) in virtù del quale il diritto al congedo parentale non è disponibile e pertanto nell'ipotesi in cui una lavoratrice abbia offerto la propria prestazione di lavoro durante l'ottavo mese di gravidanza, spetterà l'astensione per i successivi quattro mesi.

Nella pronuncia di Cassazione recepita in motivazione dal Tribunale, si legge che qualora *"...il certificato venga presentato oltre il settimo mese e la lavoratrice abbia continuato a lavorare, il datore di lavoro, salve le sue eventuali responsabilità di natura penale, dovrà corrisponderle la retribuzione e quindi l'INPS non corrisponderà la indennità di maternità per l'ottavo mese di gravidanza. Se la certificazione viene nelle more acquisita, la lavoratrice che aveva continuato a lavorare nell'ottavo mese usufruirà dell'astensione sino al quarto mese successivo alla nascita, percependo dall'INPS la relativa indennità. Il periodo complessivo di cinque mesi non è disponibile"*.

Scarica il documento:

T. Busto Arsizio, 14.1.2022

T. Busto Arsizio, 14.1.2022 - sulla ammissibilità della richiesta ai dipendenti dell'intenzione di aderire a uno sciopero.

Secondo la sentenza del T. di Busto Arsizio qui pubblicata il datore di lavoro non può chiedere ai dipendenti di preavvertire l'azienda dell'intenzione o meno di aderire a uno sciopero, né imporre di tenere durante lo sciopero attività prodromiche alla ripresa del lavoro. Il Tribunale ha infatti ritenuto che lo sciopero nel settore dei servizi essenziali è sottoposto esclusivamente alle restrizioni espressamente previste dalla l. n. 146/1990, al di fuori delle quali il diritto di sciopero non soffre alcuna limitazione o non sopporta obblighi seppure di semplice comunicazione.

Scarica il documento:

T. Napoli 4.1.2022

T. Napoli 4.1.2022 - su trasferimento collettivo e licenziamento collettivo

L'ordinanza in commento del Tribunale di Napoli Nord, resa in data 4 gennaio 2022, muove dal ricorso in via d'urgenza promosso da alcuni dipendenti di una società produttrice di

componenti elettronici, al fine di impugnare il trasferimento adottato nei loro confronti presso una sede aziendale diversa da quella di assunzione, collocata in area geograficamente distante. L'azione cautelare seguiva, peraltro, la procedura di licenziamento che aveva interessato tutti i predetti lavoratori a seguito della mancata presentazione sul luogo di lavoro.

Per parte sua, il datore di lavoro sosteneva la legittimità del provvedimento in quanto adottato in conformità a quanto disposto dal CCNL di categoria, ed originato dalla perdita delle commesse e dalla necessità di contenere i costi.

La sentenza - di accoglimento parziale del ricorso - in prima istanza ha ritenuto la Società inadempiente all'onere probatorio su di essa gravante con riferimento al motivo indicato quale legittimante il trasferimento dei lavoratori ad altra sede, ovvero la perdita di commesse e la conseguente inattivazione del sito, atteso che "non vi è prova alcuna della reale possibilità che il sito ... avesse una potenzialità di attivazione o della reale esistenza di commesse che ne giustificassero l'impianto".

A tali considerazioni il Tribunale soggiunge che la Società ha altresì omesso di allegare la prova della necessità di far lavorare i dipendenti presso la sede di trasferimento, elementi che, congiuntamente, denotano un'operazione contraria ai principi di buona fede e correttezza.

A fronte di dette considerazioni, il Giudice ha osservato che il trasferimento collettivo comporta una sostanziale modifica unilaterale delle condizioni di lavoro cui sono assoggettati i lavoratori e, conseguentemente, tale ipotesi rientra nell'ambito della nozione eurocomunitaria di licenziamento collettivo di cui alla Direttiva 98/59/CE.

Questa conclusione è suffragata dal richiamo di un insegnamento della Corte di giustizia (Corte di Giustizia Unione Europea, 11 novembre 2015, C 422/14), secondo cui allorché si verifica una modifica sostanziale del contratto di lavoro per ragioni estranee al dipendente, quale il trasferimento, essa integra il requisito dei licenziamenti collettivi rilevante ai fini della procedura di consultazione quale presupposto di legittimità.

Ne discende che i trasferimenti intimati ai dipendenti risultano illegittimi *"in quanto non vi è prova delle reali esigenze tecnico produttive ed organizzative e dall'altro perché gli stessi in ogni caso vanno concretamente qualificati come licenziamenti collettivi intimati in assenza delle procedure legittimanti"*.

STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

Via Luigi Giuseppe Faravelli, n. 22 - Roma 00195

Telefono: +39 06 377101

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

web www.mmba.it

linkedIn MMBA – Maresca, Morrico, Boccia & Associati

Email: segreteria@mmba.it
