



# MMBA

## STUDIO LEGALE

MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER 5/2022

### SOMMARIO

#### LEGISLAZIONE

- [L. 28.3.2022, n. 25 conversione del D.L. 27.1. 2022, n. 4 cd. decreto sostegni](#)

#### CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- [D.M. Ministero del lavoro n. 43/2022 – linee guida sul collocamento dei lavoratori disabili](#)
- [Agenzia delle Entrate – Risposta n. 173 del 6.4.2022 - tassazione della retribuzione di risultato](#)

#### GIURISPRUDENZA

- [Cgue 17.3.2022 C.232/20 – sulla reiterazione dei contratti di somministrazione](#)
- [Cass. 18.1.2022 n. 6499 – sulla nozione di unità produttiva ai fini del licenziamento collettivo](#)
- [Cass. 16.3.2022 n. 8628 - sulla immutabilità della indicazione delle assenze per malattia](#)
- [Cass. 16.3.2022 n. 8567 – sui criteri di legittimità di un appalto](#)
- [Cass. 21.3.2022 n. 9158 – sul licenziamento per gmo del lavoratore divenuto invalido](#)
- [Cass. 28.3.2022 n. 9931 – sul licenziamento disciplinare e clausole del contratto collettivo](#)
- [Cass. 11.4.2022, n. 11665, Cass. 21.4.2022, n. 12745, Cass. 21.4.2022 n. 12789 – sul licenziamento disciplinare](#)
- [T. Rovereto 8.3.2022 – sul licenziamento per superamento del comporta del lavoratore disabile](#)
- [T. Vicenza 23.3.2022 – sull'efficacia temporale del CCNL](#)



Scarica il documento:

[L. 28.3.2022, n. 25 conversione del D.L. 27.1. 2022, n. 4 cd. decreto sostegni](#)

Scarica il documento:

[DM Min. Lav. 43/2022](#)

## LEGISLAZIONE

### **L. 28.3.2022, n. 25 conversione del D.L. 27.1. 2022, n. 4 cd. decreto sostegni**

Pubblichiamo la legge 28 marzo 2022, che ha convertito in legge il D.L. 27 gennaio 2022 n. 4, recante: «Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico».

## CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

### **D.M. Ministero del lavoro n. 43/2022 – linee guida sul collocamento dei lavoratori disabili**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con decreto 11 marzo 2022, n. 43, ha adottato le linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità.

Le Linee Guida si fondano sui principi espressi dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità e perseguono gli obiettivi della recente Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 della Commissione Europea, per la quale il lavoro costituisce una dimensione fondamentale per l'integrazione sociale e per un progetto di vita indipendente delle persone con disabilità.

Le Linee Guida adottate dal D.M. n. 43/2022 prevedono interventi concreti specifici rivolti a:

- giovani con disabilità non ancora in età da lavoro o ancora all'interno del sistema d'istruzione, che saranno

“accompagnati” in un percorso di inclusione sociale e integrazione lavorativa;

- persone che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio oppure sono iscritte da non oltre 24 mesi;
- disoccupati da oltre 24 mesi e persone che rientrano nel mercato del lavoro dopo dimissioni, licenziamenti, periodi di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale o riabilitazione.

Le Linee Guida, in tale ottica, sono dirette a:

- favorire, su tutto il territorio nazionale, la presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati, secondo i principi delle pari opportunità e non discriminazione, a beneficio dei cittadini con disabilità e delle imprese interessate dalla norma del collocamento mirato;
- sostenere la standardizzazione dei processi di attuazione delle norme su tutto il territorio nazionale, da parte dei servizi competenti, per ridurre i divari territoriali che penalizzano vaste aree del Paese;
- orientare le azioni del sistema nella prospettiva di un miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni, favorito da attività di monitoraggio e da una condivisione delle pratiche valide tra le diverse realtà locali.

In sintesi, le Linee Guida rappresentano degli strumenti di indirizzo e coordinamento a livello nazionale e di impegno delle amministrazioni nel delineare un percorso di collaborazione e di condivisione interistituzionale verso un sistema di inclusione lavorativa in grado di essere più efficiente e organico su tutto il territorio nazionale.

L'attuazione delle linee guida sarà oggetto di un monitoraggio annuale, da parte del Ministero e delle amministrazioni regionali.

Scarica il documento:  
[Risposta a interpello n. 173 2022](#)

### **Agenzia delle Entrate – Risposta n. 173 del 6.4.2022 - tassazione della retribuzione di risultato**

Il pagamento di un emolumento di natura retributiva che matura nel periodo di imposta successivo al periodo lavorativo cui si riferisce, non può essere assoggettato a tassazione separata, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera b), del Tuir, volto ad evitare effetti perversi della progressività dell'imposta.

L'Agenzia delle Entrate, nella sua risposta ad interpello n. 173/2022, precisa che, al fine di potere godere del regime di tassazione separata, il "ritardo" nel pagamento deve essere determinato da circostanze di fatto. Il pagamento di un emolumento che invece, secondo il suo regolamento di erogazione, viene "fisiologicamente" previsto in un momento successivo al periodo di riferimento non può considerarsi "ritardo" ai sensi della richiamata norma del TUIR e quindi è assoggettato a tassazione ordinaria.



Scarica il documento:  
[Cgue 17.3.2022 C. 232/20](#)

## GIURISPRUDENZA

### **Cgue 17.3.2022 C.232/20 – sulla reiterazione dei contratti di somministrazione**

5

La sentenza della Corte di Giustizia del 17.3.2022 C 232/2020 ha ad oggetto il caso di un lavoratore somministrato ad una impresa utilizzatrice per 55 mesi in virtù di una serie di contratti successivi che aveva chiesto la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto con l'utilizzatore, pur in assenza di una normativa che stabilisse una durata massima complessiva dei contratti a termine successivi

La Corte ha affermato che la direttiva 2008/104 non impone che la posizione di lavoro da coprire presso l'utilizzatore sia temporanea, ma solo che unicamente che le missioni siano temporanee, e dunque che

Il lavoratore può essere messo a disposizione di una impresa utilizzatrice anche per «coprire un posto permanente e che non è occupato a titolo di sostituzione». La Corte tuttavia ha precisato che la direttiva

Vieta il ricorso abusivo all'assegnazione di missioni successive e che il rinnovo di tali missioni sulla stessa posizione di lavoro per la durata di 55 mesi potrebbe non essere ragionevolmente qualificata come «temporanea», ove, alla luce di tutte le specificità del settore non sia fornita alcuna spiegazione obiettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorra ad una serie così lunga di contratti di lavoro in somministrazione. Infine la Corte ha affermato che in assenza di disposizione sanzionatorie degli abusi contenute nei singoli diritti nazionale il diritto della UE non consente di fondare un diritto soggettivo alla costituzione di un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice e che la direttiva deve essere interpretata nel senso che essa consente che la legge nazionale autorizzi le parti sociali a derogare alla durata massima di messa a disposizione di un lavoratore in somministrazione.

Scarica il documento:  
[Cass. 6499/2022](#)

### **Cass. 18.1.2022 n. 6499 – sulla nozione di unità produttiva ai fini del licenziamento collettivo**

La decisione che poniamo in evidenza nella newsletter riguarda un tema di cui la Corte di Cassazione si è già occupata. Tuttavia, la decisione è interessante per la chiarezza con cui il Supremo Collegio ha affrontato uno dei temi più controversi della disciplina dei licenziamenti collettivi, ossia quello inerente alla platea degli esuberanti, con particolare riferimento alla necessità o meno di estendere la procedura a tutte le unità produttive presenti sul territorio nazionale.

Al riguardo, con riferimento ad una procedura di riduzione del personale in cui la Società ha limitato la platea degli esuberanti alle sedi di Roma e Napoli, la Corte di Legittimità ha ritenuto che tale limitazione a singole unità produttive, anziché in riferimento all'intero complesso aziendale, sia legittima allorquando esistono effettive esigenze tecnico-produttive ed organizzative che sostengono la decisione ridurre il personale da licenziare entro un determinato ambito aziendale. Nel verificare la sussistenza di tale esigenza gioca un ruolo anche la distanza geografica tra le unità produttive soppresse o ridimensionate e le altre unità, ritenuta espressione di un indice di infungibilità delle posizioni lavorative, tale da legittimare e rendere ragionevole la delimitazione della platea dei licenziandi alle sole unità nei quali si era verificata la situazione di crisi denunciata nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della citata legge n. 223 del 1991.

La Corte ricorda quindi i propri precedenti sul tema, nei quali si esprime il principio secondo cui deve essere ritenuta la legittima limitazione della platea dei lavoratori interessati in caso di progetto di ristrutturazione aziendale riferito in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, agli addetti ad essi sulla base soltanto di oggettive esigenze aziendali, purché siano dotati di professionalità specifiche, infungibili rispetto alle altre (Cass. n.32387 del 2019 cit., n. 19105 del 2017, n. 203 del 2015 e n. 17177 del 2013).

Sicché, ha concluso la Suprema Corte, la decisione della Corte d'Appello impugnata è corretta, perché con argomentazione congrua, articolata e attenta ad ogni sviluppo della fase negoziale ha accertato che la delimitazione alle unità produttive di Roma e di Napoli della platea dei lavoratori da licenziare era coerente con le ragioni esposte nella comunicazione di apertura ed in particolare con le esigenze tecnico produttive che ne costituivano il sostrato della ed era frutto di una scelta improntata a criteri

Scarica il documento:

[Cass. 8628/2022](#)

di ragionevolezza e congruità fondata su fattori obiettivi riconducibili in sintesi agli insostenibili costi e tempi richiesti dal coinvolgimento nella procedura collettiva di tutto il personale.

### **Cass. 16.3.2022 n. 8628 - sulla immutabilità della indicazione delle assenze per malattia**

La sentenza in esame attiene ad un licenziamento per superamento del periodo di comportamento disposto da una Pubblica Amministrazione che, tuttavia, nella lettera di licenziamento aveva indicato un periodo di assenza di complessivi 472 giorni (per sommatoria), inferiore al periodo di comportamento limite previsto dalla contrattazione collettiva in 484 giorni.

I giudici di merito, in ragione di tale vizio, avevano dichiarato illegittimo il licenziamento, disponendo la reintegrazione della dipendente licenziata nel posto di lavoro.

La Corte di Cassazione, nel confermare le conclusioni cui sono pervenuti i giudici di merito, si è soffermata sulla necessità di specificare le giornate di assenza, operando, conformemente all'orientamento già espresso dalla giurisprudenza di legittimità (v. Cass. 18 maggio 2016, n. 10252; Cass. 27 febbraio 2019, n. 5752), una distinzione fra comportamento cd. "secco" e comportamento cd. "per sommatoria".

In particolare, in caso di comportamento "secco" (unico ininterrotto periodo di malattia), è sufficiente l'indicazione del periodo di malattia senza necessità di elencazione delle singole giornate di assenza, atteso che queste sono facilmente calcolabili dal lavoratore.

Diverso è il caso del comportamento "per sommatoria": difatti, essendo questo caratterizzato da plurime e frammentate assenze, è necessaria una indicazione specifica delle assenze computate ai fini del comportamento, onde consentire al lavoratore di appurare la legittimità del recesso ed esercitare compiutamente il proprio diritto di difesa.

Come, però, ancora evidenziato nella sentenza in esame, le giornate di malattia, se indicate, sono immutabili: "ove, come nella specie, l'Amministrazione abbia specificato, già in sede di decreto, le assenze prese in considerazione non è poi possibile modificare o aggiungere ex post i giorni in contestazione (quali giorni di malattia) al periodo di comportamento".

Tale principio risponde ad esigenze di garanzia per il lavoratore (il quale deve essere messo nelle condizioni di impugnare il provvedimento adottato nei suoi confronti) e trova conseguentemente applicazione non solo ai licenziamenti disciplinari, ma in tutti i casi in cui il rapporto di lavoro è assoggettato a norme limitatrici del recesso datoriale.

Come è stato, pertanto, conclusivamente affermato dalla Corte di Cassazione nella sentenza in esame, “anche nel caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, vale la regola generale dell'immodificabilità delle ragioni comunicate come motivo di licenziamento, posta a garanzia del lavoratore – il quale vedrebbe altrimenti frustrata la possibilità di contestare l'atto di recesso – con la conseguenza che, ai fini del superamento del suddetto periodo, non può tenersi conto delle assenze non indicate nella lettera di licenziamento, sempre che il lavoratore abbia contestato il superamento del periodo di comportamento e che si tratti di ipotesi di comportamento per sommatoria, essendo esclusa, invece, l'esigenza di una specifica indicazione delle giornate di malattia nel caso di assenze continuative”.

Scarica il documento:  
[Cass. 8567/2022](#)

### **Cass. 16.3.2022 n. 8567 – sui criteri di legittimità di un appalto**

La Corte di Cassazione ha affrontato ancora una volta, sotto diversi profili, l'annoso tema dei criteri per scrutinare la genuinità di un appalto.

Nel caso deciso e qui pubblicato, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo l'appalto sulla base del principio generale per cui l'appaltatore, secondo quanto ricostruito sulla base delle risultanze probatorie, non si è limitato ad inviare propri dipendenti presso l'azienda committente per svolgere qualsivoglia attività lavorativa, ma ha organizzato con i propri mezzi e con l'assunzione su di sé del rischio d'impresa, l'attività commissionata.

Su due profili, tuttavia, la Cassazione nel caso di specie espresso principi importanti, i quali se non sono proprio del tutto inediti, certamente introducono spunti interpretativi interessanti nella materia de qua.

Innanzitutto, il Supremo Collegio ha ritenuto corretta anche sotto il profilo giuridico la considerazione del giudice di appello che ha evidenziato come non fosse dirimente l'utilizzazione - quasi integrale - di attrezzature

dell'appaltante nello svolgimento dell'appalto; né il fatto che una dipendente risultasse pacificamente eterodiretta dall'appaltante, «non potendo escludersi che la ratio di tale scelta fosse da attribuirsi nella garanzia della qualità e delle caratteristiche del servizio espletato».

Inoltre, per la Cassazione ha avuto un peso anche il fatto che la Corte territoriale avesse valorizzato la circostanza che il contratto di appalto era stato stipulato con l'assistenza di difensori di entrambe le parti e che era stata proposta istanza di certificazione del medesimo.

Scarica il documento:

[Cass. 9158/2022](#)

### **Cass. 21.3.2022 n. 9158 – sul licenziamento per gmo del lavoratore divenuto invalido.**

Con l'Ordinanza n. 9158/2022, la Suprema Corte di Cassazione ha statuito che il licenziamento intimato per inidoneità fisica accompagnato dalla violazione dell'obbligo datoriale di adibire il lavoratore ad alternative possibili mansioni, cui lo stesso sia idoneo e compatibili con il suo stato di salute, integra l'ipotesi di difetto di giustificazione, suscettibile di reintegrazione, ai sensi dell'art. 18, comma 7, Stat.lav.

In particolare, il caso di specie ha riguardato il licenziamento intimato ad un lavoratore per idoneità fisica al servizio. Il Giudice di primo grado aveva ritenuto illegittimo il recesso a seguito dell'espletamento della perizia legale che aveva certificato l'inidoneità fisica del lavoratore ad una sola delle mansioni rientranti nel suo livello di inquadramento contrattuale. Alla luce di ciò, il Tribunale, accertando la mancata prova dell'impossibilità di una utilizzazione del lavoratore a mansioni differenti nonostante lo stesso avesse, prima ancora del licenziamento, prestato il suo consenso all'adibizione a mansioni inferiori, ha condannato la società a reintegrare il lavoratore ai sensi dell'art. 18, co.7 dello Statuto dei lavoratori, con sentenza successivamente confermata anche in sede d'Appello.

A seguito del ricorso in cassazione proposto dalla società, la Corte di Cassazione, con la predetta ordinanza, ha confermato la sentenza di merito rilevando che il datore di lavoro non ha dimostrato di non poter adibire il lavoratore a mansioni differenti, anche inferiori.

È posto, quindi, in capo al datore di lavoro dimostrare che non è possibile il repêchage del lavoratore diventato

inidoneo, non gravando su quest'ultimo alcun onere probatorio.

La Corte di Cassazione, ha, quindi, stabilito l'obbligo della reintegra e del risarcimento del danno per il licenziamento espletato in mancanza della prova dell'impossibilità del reimpiego del lavoratore, anche in mansioni inferiori.

Scarica il documento:

[Cass. 9931/2022](#)

### **Cass. 28.3.2022 n. 9931 – sul licenziamento disciplinare e clausole del contratto collettivo**

Con Sentenza n. 9931/2022 la Corte di Cassazione ha statuito il principio, ormai consolidato e risalente, secondo il quale in materia di licenziamenti disciplinari, nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia configurato dal contratto collettivo come infrazione disciplinare cui consegua una sanzione conservativa, il giudice non può discostarsi da tale previsione (trattandosi di condizione di maggior favore fatta espressamente salva dalla L. n. 604 del 1966, art. 12), a meno che non accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva.

In particolare, il caso ha riguardato il licenziamento di un medico psichiatra, dipendente di un'Azienda Ospedaliera, che ha reiteratamente ricercato un' indesiderata relazione di carattere sessuale con una paziente violando, altresì, fondamentali obblighi deontologici e incrinando irreparabilmente la fiducia del datore di lavoro.

L'azienda Ospedaliera ha ritenuto che il comportamento posto in essere dal medico sia stato di tale gravità da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto tenendo, tra l'altro, conto dell'evidente squilibrio di posizioni che caratterizza la relazione professionale di tipo psichiatrico.

Quindi, seppur il C.C.N.L. Area dirigenza medico-sanitaria pubblica, "le molestie personali anche a carattere sessuale" sono sanzionate con la sospensione del rapporto di lavoro per un massimo di sei mesi, la Corte di Cassazione aderendo a un indirizzo prevalente, ha ritenuto che in alcuni casi (come quello di specie) il contratto collettivo non comprenda nella fattispecie tipizzata, come nel caso di "molestie anche di carattere sessuale", anche i comportamenti di maggiore gravità, la relativa valutazione è rimessa al giudice di merito.

In definitiva, la Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento irrogato al medico per molestie sessuali, perché non sussumibili, stante la gravità del comportamento posto in essere con abuso di qualità, nelle previsioni contrattuali che disponevano la misura conservativa per i meri atti di molestia anche sessuale (Cass. n. 8621/2020; n. 9223/2015; n. 13353/2011; n. 1173/1996).

Scarica i documenti:

[Cass. 11665/2022](#)

[Cass. 12745/2022](#)

[Cass. 12789/2022](#)

**Cass. 11.4.2022, n. 11665, Cass. 21.4.2022, n. 12745, Cass. 21.4.2022 n. 12789 – sul licenziamento disciplinare**

Pubblichiamo le sentenze della Corte di cassazione 11.4.2022 n. 11665, 21.4.2022, n. 12745 e 21.4.2022 n. 12789 con le quali la Cassazione sembrerebbe avere mutato orientamento rispetto al passato. Infatti, con una serie di sentenze del maggio 2019 la corte aveva affermato che la reintegrazione può essere disposta solo ove la condotta imputata sia o insussistente ovvero corrisponda esattamente alla tipizzazione della infrazione contenuta nel contratto collettivo. In ogni altro caso il giudice, pur dichiarando illegittimo il licenziamento (ad esempio ritenendolo non proporzionato) deve disporre non la reintegrazione bensì la corresponsione di una indennità economica.

Come le sentenze qui pubblicate invece sembrerebbe essere maturato un indirizzo diverso secondo il quale in caso di licenziamento disciplinare il giudice deve valutare la condotta contestata ed accertata in giudizio alla luce delle previsioni del contratto collettivo anche nell'ipotesi in cui quest'ultimo contenga delle espressioni generali, come ad esempio nel caso in cui il contratto preveda una sanzione conservativa per il caso della "negligenza grave". In tale ipotesi, secondo il precedente orientamento, il giudice, ove si fosse convinto della illegittimità del licenziamento per difetto del requisito della proporzionalità, non avrebbe potuto ordinare la reintegrazione del lavoratore dal momento che la condotta contestata non poteva essere ricondotta alla ipotesi prevista dal contratto collettivo, che appunto utilizza espressioni generiche, come, nell'esempio fatto, la "negligenza grave". Secondo il nuovo orientamento, invece, ove il giudice si convinca della inesistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, a fronte di una clausola collettiva generica dovrà comunque interpretare "la

Scarica il documento:  
[T. Rovereto 8.3.2022](#)

fonte contrattuale e verificare la sussumibilità del fatto contestato nella previsione collettiva anche attraverso una valutazione di maggiore o minore gravità della condotta”.

## **T. Rovereto 8.3.2022 – sul licenziamento per superamento del comportamento del lavoratore disabile**

Pubblichiamo la sentenza del Tribunale di Rovereto 8.3.2022 che ha ritenuto legittimo il licenziamento di un lavoratore disabile a causa del superamento del periodo di comportamento.

Il lavoratore aveva adito il tribunale sostenendo invece la illegittimità del licenziamento assumendo che esso fosse stato disposto in violazione della disciplina sul blocco dei licenziamenti; che avesse comunque natura discriminatoria in quanto irrogato a persona portatrice di disabilità; che in ogni caso non fosse superato il periodo di comportamento dovendo egli ritenersi, pur in assenza di una formale richiesta di accertamento, in una situazione di fragilità equiparabile a quella tutelata ai sensi dell'art. 15 DL 41/2021, con la conseguenza che le assenze dal lavoro successive al 17.3.2020 non potevano essere conteggiate ai fini del superamento del periodo di comportamento.

La sentenza invece ha ritenuto legittimo il licenziamento in base a diverse considerazioni

- la prima è che il licenziamento per superamento del periodo di comportamento costituisce una autonoma fattispecie di licenziamento e dunque per tale motivo non può rientrare nel blocco dei licenziamenti che si riferisce ai soli licenziamenti per gmo;
- la seconda è che il lavoratore non aveva comunicato il suo stato di disabilità;
- inoltre il fatto stesso che il contratto collettivo preveda due distinti periodi di comportamento, uno dei quali avente una durata maggiore in occasione di malattie di lunga durata, esclude di per sé ogni ipotesi di discriminazione indiretta dal momento che i lavoratori con disabilità possono avvalersi del periodo più lungo;
- infine, il lavoratore non poteva dirsi rientrare nella categoria di lavoratori fragili, in assenza di ogni accertamento sul punto; nè era ipotizzabile un obbligo del

datore di lavoro di comunicare al lavoratore l'approssimarsi della scadenza del periodo di comporta.

Scarica il documento:  
[T. Vicenza 20.3.2022](#)

## **T. Vicenza 23.3.3022 – sull'efficacia temporale del CCNL**

Il Tribunale di Vicenza si è pronunciato su un ricorso ex art. 28, legge n. 300/1970, con cui le organizzazioni sindacali ricorrenti hanno lamentato la condotta antisindacale posta in essere dalle due società convenute, per avere queste: i – unilateralmente deciso di applicare, a far data dal mese di ottobre 2021, il CCNL Federconcia, nonostante la perdurante efficacia, sino al 30 giugno 2023, del CCNL UNIC da esse – a dire delle ricorrenti – precedentemente applicato; ii – negato l'esercizio di diritti sindacali previsti dal CCNL, per non essere il CCNL UNIC (di cui le organizzazioni sindacali erano firmatarie) più applicato in azienda e per non essere le organizzazioni sindacali ricorrenti firmatarie del nuovo CCNL Federconcia.

Il Tribunale di Vicenza, nell'esaminare il ricorso, ha preliminarmente ricordato che l'adesione ad un contratto collettivo non solo consegue alla adesione alla associazione datoriale stipulante (nel caso di specie, UNIC, cui le società convenute, però, pacificamente non avevano mai aderito), ma può essere anche tacita e per fatti concludenti, ravvisabili nella concreta applicazione delle relative clausole.

Il Tribunale di Vicenza, inoltre, ha ricordato che in tal caso è necessario che l'applicazione non riguardi la sola parte economica, trattandosi di una condotta non decisiva a mente dell'art. 36 della Costituzione (per cui ai lavoratori deve essere garantita una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto e sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa) e del consolidato orientamento giurisprudenziale, secondo cui la retribuzione proporzionata e sufficiente può essere parametrata e, quindi, corrisposta in applicazione del CCNL riferibile al settore merceologico di appartenenza del datore di lavoro.

Tenuto conto di tali premesse il Tribunale di Vicenza ha differenziato la posizione delle due società convenute.

In particolare, con riguardo ad una delle due società convenute, il Tribunale ha appurato che l'applicazione del CCNL UNIC era stata limitata alla sola parte economica con esclusione di quella normativa attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro.

Per detta società, quindi, il Tribunale ha escluso qualsiasi obbligo di applicazione del CCNL UNIC con conseguente integrale rigetto delle domande formulate dalle organizzazioni sindacali ricorrenti.

L'altra società convenuta, invece, risultava avere volontariamente aderito al CCNL UNIC, applicandone anche la parte normativa, con la conseguenza che il CCNL per essa era divenuto vincolante.

Secondo quanto ricostruito dal Tribunale di Vicenza, il CCNL UNIC, originariamente scaduto nel mese di ottobre 2019, non era stato disdettato dalle parti sociali e, nel contempo, la società convenuta solamente nel mese di ottobre 2021 aveva per la prima volta manifestato l'intenzione di volersi svincolare dal CCNL UNIC per applicare il diverso CCNL Federconcia.

In ragione di tali circostanze il Tribunale di Vicenza ha evidenziato come la società convenuta si sarebbe dovuta attenere al rispetto dell'art. 71 del CCNL UNIC, ai sensi del quale il CCNL si rinnova di anno in anno, salvo il caso di disdetta che deve essere data sei mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata.

Come puntualizzato dal Tribunale di Vicenza, tale previsione, quindi, non cristallizza la scelta datoriale di applicare il CCNL UNIC rendendola immodificabile, ma semplicemente impone al datore di lavoro di svincolarsi nel rispetto delle condizioni espressamente accettate al momento della adesione al CCNL, ossia, nel caso di specie, mediante disdetta da inviare sei mesi prima del termine di efficacia del contratto.

Nel caso di specie, quindi, atteso che la volontà della società convenuta di non applicare più il CCNL UNIC avrebbe potuto produrre i suoi effetti solamente a far data dal 30 giugno 2023, il Tribunale di Vicenza ha dichiarato antisindacale la condotta censurata (applicazione del CCNL Federconcia e mancato riconoscimento dei diritti sindacali previsti dal CCNL UNIC) accogliendo per l'effetto le domande proposte dalle organizzazioni sindacali ricorrenti.

## **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](http://www.mmba.it)

linkedIn MMBA – Maresca, Morrigo, Boccia & Associati

Email: [segreteria@mmba.it](mailto:segreteria@mmba.it)

---