



MMBA

STUDIO LEGALE

MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER 7/2022

SOMMARIO

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- [INPS Messaggio 13.6.2022, n. 2397 – sul bonus 200 Euro](#)
- [INPS Circolare 15.6.2022, n. 70 – sullo sgravio contributivo per le assunzioni con contratto di apprendistato](#)
- [Minlavoro - Circolare n. 12 6.6.2022 – sul contratto di apprendistato](#)

GIURISPRUDENZA

- [Cass. 23.6.2022, n. 20216 – sulla determinazione delle retribuzione feriale](#)
- [Cass. 26.5.2022, n. 17176 – sulla nozione di codatorialità](#)
- [Cass. 15.6.2022, n. 19327 – sulla nozione di g.c. di licenziamento](#)
- [Cass. 14.6.2022, n. 19178 - sulla attribuzione illegittima di ore di straordinario](#)
- [Cass. 31.5.2022 n. 17694 – sulla comunicazione dei licenziati in caso di licenziamento collettivo](#)
- [Cass. 31.5.2022, n. 17689 – sulla segnalazione di fatti di potenziale rilievo penale privi di intento calunnioso](#)
- [T. Pavia 10.5.2022 – sul diritto del convivente al congedo per assistere persona con handicap](#)
- [T. Bari 12.5.2022 – sulla tempestività del licenziamento per superamento del comporta](#)



[Scarica l'allegato:](#)
[INPS Messaggio 13.6.2022. n. 2397](#)

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

2

INPS Messaggio 13.6.2022. n. 2397 – sul bonus 200 Euro

Con mess. n. 2397 del 13.06.2022, l'INPS ha fornito indicazioni sulle modalità con cui i datori di lavoro dovranno erogare, nel mese di luglio 2022, l'indennità *una tantum*, introdotta dal decreto legge n. 50/2022, di importo pari ad € 200,00.

L'Istituto richiama i requisiti di accesso:

- il bonus spetta a tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, entro il limite della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali, pari ad € 2.692,00;
- spetta una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro: è possibile chiedere il pagamento dell'indennità *una tantum* a un solo datore di lavoro, dichiarando a quest'ultimo di non avere fatto analoga richiesta ad altri datori di lavoro.

Nell'ipotesi in cui dovesse risultare, per il medesimo lavoratore dipendente:

- che più datori di lavoro abbiano compensato la predetta indennità *una tantum*, l'Istituto comunicherà a ciascun datore di lavoro interessato la quota parte dell'indebita compensazione effettuata, per la restituzione all'Istituto e il recupero verso il dipendente.
- la non spettanza per superamento del limite reddituale, l'azienda provvederà al recupero di quanto erogato in unica soluzione o in 8 rate mensili a decorrere da dicembre 2022.

La medesima indennità è prevista per i disoccupati e i cassintegrati a zero ore che risultino tali nel mese di giugno scorso. In entrambi i casi sarà sempre l'INPS a erogare il contributo nel mese di luglio.

Gli oneri per l'indennità una tantum sono carico dello Stato e saranno rilevati nell'ambito della Gestione per gli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni. Tale indennità verrà anticipata ai beneficiari dai datori di lavoro e sarà recuperata utilizzando in sede di denuncia contributiva mensile il codice elemento "LO31", avente il significato di "Recupero indennità una tantum articolo 31 comma 1 decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50".

[Scarica l'allegato:](#)
[INPS Circolare 15.6.2022, n. 70](#)

INPS Circolare 15.6.2022, n. 70 – sullo sgravio contributivo per le assunzioni con contratto di apprendistato

Con la circolare n. 70/2022, l'Istituto previdenziale ha fornito le istruzioni operative e contabili in materia di sgravio contributivo per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore (legge di Bilancio 2022, art. 1, comma 645, l. 234/2021).

La norma appena citata ha, invero, rinnovato lo sgravio contributivo per i datori di lavoro che fanno ricorso al contratto di apprendistato, prevedendo che *“per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello) stipulati nel 2022 è riconosciuto, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo”* (così punto 1. della circolare in commento).

Beneficiano dello sgravio contributivo, dunque, i datori di lavoro che procedano ad assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello e che abbiano un numero di addetti pari o inferiori a nove. Il requisito dimensionale deve sussistere al momento dell'assunzione dell'apprendista di primo livello, per cui il beneficio permane anche nel caso in

cui nel corso del rapporto il datore di lavoro dovesse superare il requisito dimensionale.

L'Istituto ricorda che lo sgravio determina l'azzeramento dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro prevista per i primi 36 mesi di contratto di apprendistato, mentre a decorrere dal 37° mese trova applicazione l'aliquota contributiva del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. A tale tipo di assunzione, si applicano anche gli esoneri contributivi previsti dall'art. 32, comma 1, lett. a) e c) del d.lgs. 150/2015. Viceversa, l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista resta, per l'intera durata del periodo di formazione, pari al 5,84% della retribuzione imponibile.

Si tratta di assunzione non soggetta al contributo di licenziamento (cd. ticket di licenziamento di cui alla l. 92/2012) ed esonerata dal versamento della contribuzione di finanziamento Aspi.

Ai fini della determinazione dell'aliquota contributiva rileva il profilo soggettivo della formazione del lavoratore, con la conseguenza che ai fini dell'applicazione dello sgravio si tiene conto di eventuali periodi pregressi che il lavoratore abbia svolto sempre in regime di apprendistato di primo livello presso altri datori di lavoro, per cui in tali casi lo sgravio totale avviene limitatamente al periodo residuo rispetto al complessivo di 36 mesi previsti dalla Legge.

La circolare chiarisce, inoltre, che dal 1.1.2022 possono beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale di cui al d.lgs. 148/2015 e successive modifiche, anche i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica e superiore di cui all'articolo 43 del decreto legislativo n. 81/2015. Per tale ragione, a decorrere dalla predetta data tutti i datori di lavoro sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale di cui sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato ed in forza alla data di entrata in vigore della l. 234/2021.

In ogni caso, *“la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3, e 45, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”* (così espressamente, lettera c) del comma 192, art. 1 l. 234/2021).

Anche in questo caso l'INPS ha precisato che condizione per il godimento dello sgravio contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2022 è che il datore di lavoro sia in possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC) e rispetti le norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge, nonché gli accordi e contratti

collettivi nazionali e di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sul punto, peraltro, l'INPS ha richiamato la nota circolare INL n. 1436 del 17.2.2020 ove è chiarito che se il datore di lavoro non ha effettuato i richiamati versamenti contributivi (indicati nella citata circolare INL), è tenuto al versamento della contribuzione prevista dall'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006, nonché della contribuzione di finanziamento dell'ASpI e del contributo integrativo (pari complessivamente all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali); in tal caso, è altresì soggetto al contributo previsto dall'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92/2012 (c.d. *ticket* di licenziamento). Peraltro, gli sgravi non spettano in caso di violazione della normativa generale dettata, in materia, dall'art. 3 d.lgs. 150/215 e soggiace comunque alle disposizioni in materia di aiuti *de minimis* (circolare Inps n. 87/2021). Infine, l'Istituto richiama a circolare n. 87/2021 per le istruzioni contabili, nonché per le istruzioni operative e modalità di compilazione del flusso UniEmens.

[Scarica l'allegato:
Minlavoro - Circolare n. 12
6.6.2022](#)

Minlavoro - Circolare n. 12 6.6.2022 – sul contratto di apprendistato

Con la circolare n. 12 del 6.6.2022, il Ministero del Lavoro fornisce approfondimenti in materia di apprendistato di primo livello e chiarimenti interpretativi della disciplina in argomento contenuta nel d.lgs. 81/2015 e nel Decreto Interministeriale del 12.10.2015.

In particolare, con la richiamata circolare il Ministero ha voluto fornire un quadro univoco e chiaro della normativa appena citata ed una conseguente applicazione uniforme del contratto di apprendistato di primo livello, ferma rimanendo l'autonomia delle Regioni e delle Province Autonome di fissare ulteriori requisiti nel settore di loro competenza. Sempre al predetto scopo di uniformare le indicazioni operative in materia di apprendistato di primo livello alla Circolare del Ministero sono allegati fac simile degli allegati al DM del 12.10.2015, quali proposte adottabili dalle parti firmatarie del protocollo formativo (Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa; schema di Piano formativo individuale – PFI; schema di Dossier individuale).

Prima all'esame di dettaglio, è ricordato che ai sensi dell'art. 41 del d.lgs. 81/2015 l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani con la finalità di far conseguire al lavoratore (tra i 15 ed i 25 anni di età) un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado, tramite un percorso formativo "duale" che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la "formazione esterna" ed in parte presso un'impresa che eroga la "formazione interna".

L'elemento essenziale del contratto è, dunque, la formazione dei soggetti coinvolti, così da favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro. In ragione di ciò, le Parti del contratto sottoscrivono un Protocollo formativo che contiene compiti e responsabilità dell'istituzione formativa e dell'impresa, relativamente all'esecuzione del piano individuale formativo dell'apprendista (PFI); quest'ultimo documento è parte integrante del contratto di lavoro e può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi. Durante lo svolgimento ed alla conclusione del periodo formativo in apprendistato, viene compilato il Dossier individuale per la valutazione delle attività svolte e la verifica dell'efficacia del percorso formativo.

Ricordati i tratti essenziali del contratto di apprendistato di primo livello, la Circolare fornisce specifiche indicazioni operative ed applicative sullo stesso. In particolare, nella circolare si legge, riassuntivamente quanto segue:

1. Nel rispetto delle durate, minima e massime, il termine del periodo formativo in apprendistato e della conclusione del contratto è fissato nell'esito dell'esame finale sostenuto dall'apprendista.
2. L'istituzione formativa è tenuta a comunicare formalmente al datore di lavoro, tramite PEC, l'esito dell'esame nel più breve tempo possibile e comunque non oltre tre giorni dalla pubblicazione degli esiti dell'esame finale (obbligo che deve essere pattuito per iscritto tra datore di lavoro ed istituzione formativa nel protocollo dai medesimi stipulato e di cui alla circolare è allegato fac simile); in ogni caso, è ricordato nella circolare, si può individuare come data di fine del periodo formativo il termine dell'anno scolastico/formativo, come disciplinato dai rispettivi ordinamenti regionali. Nel monte ore contrattuale deve essere fornita indicazione delle ore di formazione esterna e di quella interna e delle ore di prestazione lavorativa svolte dall'apprendista, distintamente.
3. Va altresì ricordato che il contratto di apprendistato di primo livello può essere attivato solo se il soggetto è iscritto al percorso formativo; dunque, può esservi

già iscritto all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro oppure in epoca precedente, se però ancorchè non iniziata la formazione il soggetto vi è già iscritto. Inoltre, il monte ore contrattuale dell'apprendistato di primo livello deve prevedere – oltre alla formazione interna ed esterna – le ore di prestazione lavorativa. Tenuto conto della doppia finalità di studio e lavoro, al lavoratore spetta la retribuzione e contribuzione oltre alle tutele di previdenza e assistenza sociale obbligatoria.

4. Il Tutor formativo ed il tutor aziendale provvedono ad indicare nel piano formativo individuale, le attività, le competenze ed i risultati di apprendimento da acquisire. Gli stessi soggetti predispongono, nel corso della formazione ed a conclusione del percorso, un dossier individuale (fac simile allegato alla circolare) funzionale ad un successivo accesso ai servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, predisposti dagli Enti titolari di riferimento della qualificazione oggetto dell'apprendistato.
5. E' possibile procedere all'assunzione di familiari in apprendistato di primo livello, a condizione che questi svolgano attività non occasionale. A fronte del principio di presunzione della gratuità dei rapporti di lavoro tra familiari, sussiste l'onere della prova della subordinazione in capo al datore di lavoro.
6. L'apprendista di primo livello può, inoltre, essere assunto da un datore di lavoro con sede legale e/o operativa collocata in una regione diversa da quella dell'istituzione formativa che eroga la formazione esterna; in tale caso, però, per gli aspetti riferiti alla formazione la disciplina regionale di riferimento è quella della sede dell'istituzione formativa in cui viene erogato il percorso.



GIURISPRUDENZA

[Scarica l'allegato:](#)
[Cass. 23.6.2022, n. 20216](#)

Cass. 23.6.2022, n. 20216 – sulla determinazione delle retribuzione feriale

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha dichiarato la nullità dell'art. 10 del CCNL Trasporto Aereo – Sezione per il Personale Navigante Tecnico, a partire dal luglio 2014, limitatamente alla parte in cui, per il periodo minimo di ferie di quattro settimane, esclude dalla base del computo della retribuzione da corrispondere nel periodo feriale, la componente retributiva costituita dall'indennità di volo integrativa, ciò in quanto tale disposizione è in contrasto con la norma imperativa di cui all'art. 4 del D lgs n. 185/2005 che, interpretato alla luce del diritto europeo, impone di riconoscere al lavoratore navigante in ferie una retribuzione corrispondente alla nozione europea di remunerazione delle ferie in misura tale da garantire al lavoratore medesimo condizioni economiche paragonabili a quelle di cui gode quando esercita l'attività lavorativa.

In altri termini, secondo la Suprema Corte, le quattro settimane minime di ferie obbligatorie annue devono essere retribuite come se fossero periodi lavorati, con tutte le garanzie economiche previste nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Per quanto riguarda, invece, le ferie eccedenti le quattro settimane obbligatorie per legge, non regolate dal diritto dell'Unione, la Suprema Corte ha confermato che la contrattazione collettiva può determinare diversi criteri di remunerazione delle ferie (che pertanto può essere ridotta), prevedendo l'esclusione di particolari voci retributive o indennità ma, comunque, sempre nel rispetto di un trattamento economico sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa

[Scarica l'allegato](#)
[Cass. 26.5.2022, n. 17176](#)

Cass. 26.5.2022, n. 17176 – sulla nozione di codatorialità

La vicenda esaminata dalla Corte di Cassazione trae origine dalla domanda promossa da un lavoratore al fine di far accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento subito per giustificato motivo oggettivo per manifesta insussistenza del fatto posto alla base dello stesso anche alla luce della

configurabilità di un c.d. centro unico di imputazione fra le società convenute.

La Corte Territoriale in particolare confermava la sentenza di primo grado la quale, dopo aver rilevato l'effettiva esistenza di un c.d. centro unico di imputazione, aveva dichiarato l'illegittimità del recesso e condannato tutte le società in solido alla reintegra del lavoratore nonchè al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Le Società hanno censurato tale sentenza sostenendo che, diversamente da quanto stabilito dalla Corte Territoriale, si possa ritenere esistente un c.d. centro unico di imputazione solamente *“nelle ipotesi di collegamento e controllo societario previste dall'art. 2359 c.c. (situazione che non ricorreva nel caso di specie), né ricorrendo, nel caso di specie, una ipotesi di codatorialità, avendo il lavoratore prestato attività solo ed esclusivamente in favore della (...)”*.

Le suddette società, inoltre, rilevavano come la condanna erroneamente non tenesse considerazione: *“l'eccessiva onerosità della reintegra da ritenersi sussistente a fronte del tempo passato dalla data del licenziamento, delle pronunce, di diverso segno, di primo grado, della intervenuta cancellazione dal registro delle imprese della (...) con conseguente ricaduta delle conseguenze reintegratorie solo sulla (...)”*.

La Corte di Cassazione ha rigettato integralmente il ricorso. Il Supremo Collegio ha anzitutto rilevato come i criteri attraverso i quali la Corte di merito è pervenuta alla qualificazione della sostanziale unicità della struttura: *“sono coerenti con le indicazioni del giudice di legittimità secondo il quale è configurabile l'esistenza di un unico centro di imputazione in presenza di: 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 da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori (v. Cass. n. 3482 del 2013; Cass. n. 26346 del 2016; Cass. nn. 13809 e 19023 del 2017; Cass. 12/02/2013, n. 3482; da ultimo, Cass. n. 2014 del 2022)”*.

Peraltro, in ordine alla presunta erroneità per eccessiva onerosità della condanna la Suprema Corte, dopo aver ricordato che: *“va rammentato che il giudice delle leggi ha dichiarato costituzionalmente illegittimo, per violazione dell'art. 3 Cost., l'art. 18, comma 7, secondo periodo, della*

legge n. 300 del 1970, come modificato dall'art. 1, comma 42, lett. b), della legge n. 92 del 2012, nella parte in cui prevedeva che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» - invece che «applica altresì» - la disciplina di cui al medesimo art. 18, quarto comma (Corte Cost. n. 59 del 2021)” ha rilevato che: “deve ritenersi correttamente applicata la sanzione reintegratoria (in base al combinato disposto dei commi 7 e 4 dell’art. 18, della legge n. 300 del 1970) a fronte dell’accertata manifesta insussistenza della ragione addotta per il licenziamento (ossia la dismissione della gestione dell’attività alberghiera).”

Ciò considerato, la Corte di Cassazione ha quindi integralmente rigettato il ricorso promosso dalle Società confermando la sentenza emessa dalla Corte Territoriale e condannando queste ultime al pagamento delle spese di lite.

[Scarica l'allegato](#)

[Cass. 15.6.2022, n. 19327](#)

Cass. 15.6.2022, n. 19327 – sulla nozione di g.c. di licenziamento

Con la sentenza n. 19327 del 15.06.2022, La Suprema Corte di Cassazione ha dichiarato la legittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo irrogato ad un lavoratore sui presupposti, risultati comprovati in corso di causa, che lo stesso aveva proposto ad un agente di zona della società datrice di aprire, tramite un prestanome, una seconda agenzia al fine di lucrare maggiori guadagni una parte dei quali li avrebbe dovuti cedere al lavoratore stesso.

In particolare, il Tribunale aveva ritenuto illegittimo il licenziamento mentre la Corte territoriale ha accolto il reclamo della società sul presupposto che i fatti contestati, e posti a fondamento della sanzione espulsiva, avevano trovato conferma nel corso dell'istruttoria.

La Corte d'Appello, inoltre, ha dato particolar rilievo alle disposizioni del codice etico che impone ai dipendenti di tutelare il buon nome della società e, quindi, di non commettere condotte anche solo moralmente disdicevoli.

La Corte di legittimità, con la sentenza in commento, ha voluto ribadire la nozione di giusta causa di licenziamento affrontando preliminarmente alcuni profili processuali.

Ebbene, ribadendo l'orientamento ormai costante della Suprema Corte, con la sentenza in commento ha chiarito che la giusta causa di licenziamento, quale “fatto che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto” è una nozione che la legge – allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo – configura con una disposizione (ascrivibile alla

tipologia delle c.d. clausole generali) di limitato contenuto, delineante un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che le disposizioni contrattuali richiamano.

Correttamente, deduce la Corte, che le specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica, e la loro disapplicazione è quindi deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni, e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa di licenziamento, si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in Cassazione se privo di errori logici o giuridici.

La Suprema Corte, con specifico riferimento alla nozione di giusta causa di licenziamento, ribadisce il costante orientamento in ragione del quale l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha valenza meramente esemplificativa, che non preclude quindi un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (Cass. n. 13534 del 2019; n. 2830 del 2016; Cass. n. 4060 del 2011; Cass. n. 5372 del 2004; v. pure Cass. n. 27004 del 2018).

Tale conclusione, ripercorre il ragionamento costante per il quale la scala valoriale espressa dalle previsioni del contratto collettivo costituisce solo uno dei parametri atti a riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c., con la conseguenza che le parti possono sottoporre la valutazione operata dal giudice di merito all'esame della Suprema Corte solo sotto il profilo della violazione del parametro integrativo della clausola generale costituito dalle previsioni del contratto collettivo o del codice disciplinare (v. Cass. 13534 del 2019; n. 9396 del 2019).

A diversa considerazione deve essere sottoposto, come correttamente rileva la sentenza all'esame, il regime in materia di sanzioni conservative.

Difatti, nel caso in cui le previsioni del contratto collettivo siano più favorevoli al lavoratore – nel senso che la condotta addebitata quale causa del licenziamento sia contemplata come infrazione sanzionabile con misura conservativa – il giudice non potrà ritenere legittimo il recesso, dovendosi attribuire prevalenza alla valutazione di minore gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella

graduazione delle mancanze disciplinari (v. Cass. n. 13534 del 2019).

In conclusione, la Suprema Corte ha ribadito che la giusta causa è un inadempimento del lavoratore che, per giustificare il recesso, deve essere sì grave da non consentire, anche in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro. Inoltre, la gravità del comportamento deve essere valutata dal Giudice avendo riguardo alle norme contrattuali da aggiornare rispetto alla mutevolezza delle norme della comune etica e del comune vivere civile.

[Scarica l'allegato](#)
[Cass. 14.6.2022, n. 19178](#)

Cass. 14.6.2022, n. 19178 - sulla attribuzione illegittima di ore di straordinario

Con la sentenza n. 19178 del 14.06.2022, La Suprema Corte di Cassazione ha dichiarato la legittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo irrogato ad una lavoratrice sui presupposti, risultati comprovati in corso di causa, che la stessa lavoratrice aveva utilizzato la propria utenza di Amministratore di Sistema per: a) inserire, a sua discrezione e piacimento, e pertanto senza la preventiva autorizzazione del responsabile, nel suo orario di lavoro ore di straordinario effettuate tra il 5 e il 22 aprile 2016; b) autorizzare la timbratura in ingresso il 4 aprile 2016 alle ore 10,31 con la causale "indisposizione", senza richiesta di autorizzazione scritta del responsabile; c) inserire nel sistema la pausa pranzo del 20 aprile 2016 dalle ore 13,06 alle ore 14,06 senza approvazione del responsabile.

In particolare, la Corte Territoriale, ravvisata la piena consapevolezza e volontarietà dei comportamenti ascritti alla lavoratrice, ne aveva escluso la coincidenza con quelli sanzionati in via conservativa dal CCNL applicato ed aveva ritenuto l'idoneità, in ragione della loro pluralità, gravità e intenzionalità, anche in considerazione delle mansioni svolte, a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti, così da integrare l'ipotesi del licenziamento senza preavviso.

La lavoratrice, con il ricorso per cassazione deciso con la sentenza in commento, ha sostenuto l'esistenza di una prassi aziendale giustificante la sua condotta e che erroneamente i Giudici di secondo grado avessero ritenuto che tale prassi si sarebbe consolidata soltanto in assenza di un manuale operativo, sì esistente ed atto a regolamentare la mansione svolta, ma ritenuto dalla ricorrente superato in ragione della successiva difforme prassi aziendale.

Con la sentenza 19178/2022 la Suprema Corte ha stigmatizzato l'infondatezza delle censure sollevate avverso la sentenza della Corte capitolina pur precisando che *“l'uso aziendale, integrato dalla reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti, appartiene al novero delle cosiddette fonti sociali - tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, sia il regolamento d'azienda e che sono definite tali perché, pur non costituendo espressione di funzione pubblica, neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a conseguire un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda, così da agire sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale (Cass. 8 aprile 2010, n. 8342; Cass. 19 febbraio 2016, n. 3296; Cass. 19 gennaio 2017, n. 1321)”*; ha poi affrontato l'oggetto principale del giudizio, ovvero la idoneità degli addebiti mossi alla dipendente - risultati comprovati in corso di causa - ad interrompere il rapporto fiduciario che deve pur sempre essere posto a fondamento del rapporto lavorativo.

Ebbene, la Corte di legittimità è giunta alla conclusione che gli illeciti disciplinari contestati alla lavoratrice, con particolare riferimento *“all'auto-approvazione”* da parte della lavoratrice, ovvero la circostanza di essersi assegnata straordinari senza preventiva autorizzazione, essendo essa ben a conoscenza della necessità della preventiva autorizzazione da parte della propria responsabile alle richieste, è circostanza che, anche in ragione del ruolo e delle mansioni svolte -che necessitano un particolare affidamento da parte del datore nel prestatore -, interrompe il vincolo fiduciario che deve sussistere fra datore e prestatore.

Da ultimo, la Suprema Corte torna sul tema della vincolatività e della tipizzazione delle fattispecie di addebito elencate nei CCNL di categoria.

Ebbene, gli Ermellini hanno ribadito il principio secondo cui, in tema di licenziamento per giusta causa, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, ma dovendo la scala valoriale formulata dalle parti sociali costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c. (Cass. 23 maggio 2019, n. 14063; Cass. 6 agosto 2020, n. 16784; Cass. 19 agosto 2020, n. 17321).

[Scarica l'allegato](#)

[Cass. 31.5.2022 n. 17694](#)

[Scarica l'allegato](#)

[Cass. 31.5.2022, n. 17689](#)

In conclusione, è stato respinto il ricorso della dipendente, licenziata per aver forzato il sistema informatico al fine di attribuirsi delle ore di straordinario ravvisandosi, in tale comportamento la sicura la violazione dell'obbligo di diligenza di cui all'articolo 2104 del codice civile.

Cass. 31.5.2022 n. 17694 – sulla comunicazione dei licenziati in caso di licenziamento collettivo

Con la sentenza n. 17694 del 31.5.2022, in materia di procedura di licenziamento collettivo, la Suprema Corte ha affermato che la comunicazione, ex art. 5, comma 9, della legge n. 223/1991, non va effettuata in maniera frazionata, ma deve essere unica, così da consentire l'effettivo e tempestivo controllo sulla corretta applicazione dei criteri di scelta. Secondo la Corte: *“Solo un elenco completo di tutti i lavoratori licenziati o da licenziare permette ai destinatari della comunicazione di comprendere e verificare se il criterio o i criteri di scelta siano stati applicati secondo le modalità individuate, in maniera oggettiva e senza margini di discrezionalità”*.

Cass. 31.5.2022, n. 17689 – sulla segnalazione di fatti di potenziale rilievo penale privi di intento calunnioso

Nella sentenza in commento la Suprema Corte affronta il tema della liceità del licenziamento del dirigente che segnala fatti di potenziale rilievo penale.

Nel caso specifico, un Direttore Generale da poco assunto aveva manifestato il proprio dissenso, nel corso del consiglio di amministrazione convocato per l'approvazione del bilancio, con riferimento ad alcune presunte irregolarità contabili in grado di esporre la società al rischio di commettere un reato. La società lo aveva licenziato per giusta causa in quanto le critiche da lui svolte erano risultate sostanzialmente infondate.

La Suprema Corte ritiene che la valutazione sulla liceità del recesso, in un simile caso, debba prendere necessariamente le mosse dalla considerazione che il potere di denuncia alla Pubblica Autorità, riconosciuto dall'art. 333 c.p.p., non può essere fonte di responsabilità, se non è esercitato in maniera strumentale e distorta, vale a dire agendo nella consapevolezza della insussistenza dell'illecito o della estraneità allo stesso dell'incolpato (Cass. pen. n.

29237/2010; per la responsabilità civile, Cass. n. 11898/2016).

Ed è proprio la presenza e la valorizzazione di interessi pubblici superiori che, secondo quanto affermato dalla Suprema Corte, conduce ad escludere che nell'ambito del rapporto di lavoro la mera denuncia all'autorità giudiziaria di fatti astrattamente integranti ipotesi di reato, possa essere fonte di responsabilità disciplinare e giustificare il licenziamento per giusta causa, salvo che l'iniziativa sia stata strumentalmente adottata nella consapevolezza della insussistenza del fatto o della assenza di responsabilità del datore di lavoro.

L'obbligo di fedeltà imposto al lavoratore, infatti, secondo quanto affermato nella sentenza qui commentata, non può spingersi fino al punto da comprimere, oltre i limiti sopra individuati, l'esercizio del diritto tutelato dall'art. 21 Cost. e dall'art. 1 dello Statuto dei lavoratori.

Il principio sopra esposto, secondo quanto affermato dalla Suprema Corte, può essere considerato assolutamente vigente anche nel caso di specie, dove il lavoratore rivestiva la qualifica di Direttore Generale e, quindi, vi erano alcune peculiarità legate alla qualifica ed al ruolo ricoperto, con le implicazioni che da ciò discendono, riferibili sia alle responsabilità connesse alla figura di Direttore Generale e sia al rilievo, oltre che della giusta causa, anche della giustificazione del licenziamento.

In particolare, secondo quanto rilevato dalla sentenza, l'accentuato legame fiduciario proprio del rapporto di lavoro dirigenziale non può determinare alcuna automatica compressione del diritto di critica, di denuncia e di dissenso spettante, secondo i principi costituzionali e le norme di diritto peculiari del caso di specie (art. 2932 e 2396 cod. civ.), al lavoratore. Ne consegue che, secondo quanto ritenuto dalla Suprema Corte, anche nel rapporto di lavoro dirigenziale e ai fini della giustificazione del recesso, è necessario procedere ad un bilanciamento tra il particolare vincolo fiduciario proprio di tale rapporto e il diritto di critica, di denuncia e di dissenso di cui è titolare il dirigente, escludendo che l'esercizio di tali diritti, ove avvenga nei limiti già tracciati dalla giurisprudenza e quindi in maniera ragionevole e non pretestuosa nonché con modalità formalmente corrette, possa integrare di per sé la nozione di giustificazione del licenziamento.

[Scarica l'allegato](#)
[T. Pavia 10.5.2022](#)

T. Pavia 10.5.2022 – sul diritto de convivente al congedo per assistere persona con handicap

Nella sentenza qui esaminata il Tribunale di Pavia affronta la tematica del diritto del convivente more uxorio di persona

con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 co. 1 L. 104/1992, ad usufruire del congedo straordinario ex art. 42 co. 5 D. Lgs 151/2001 che – sul piano letterale – limita il diritto in questione al coniuge convivente del soggetto portatore di handicap.

Il Giudice, aderendo ad un precedente in materia reso dal Tribunale di Catania (sentenza n. 15/2021) ha ritenuto che il diritto in questione, in ragione di una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 42 co. 5 D. Lgs 151/2001, possa ritenersi sussistente anche per il convivente more uxorio sulla scorta di quanto affermato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 213/2016, con cui era stato dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 33 L. 104/1992 nella parte in cui non prevedeva tra i beneficiari di quest'ultima norma anche il convivente more uxorio.

Secondo quanto affermato dal Giudice richiamando quanto precisato dalla Consulta, infatti, “la ratio legis dell'istituto in esame consiste nel favorire l'assistenza alla persona affetta da handicap grave in ambito familiare”. Tale finalità – comune anche all'art. 42 co. 5 D. Lgs 151/2001 – risulterebbe svilita qualora non si ritenesse di dover ritenere compreso nel novero dei beneficiari anche il convivente more uxorio, atteso che ciò finirebbe per impedire l'assistenza del soggetto portatore di handicap ostacolando il suo diritto alla salute all'interno delle formazioni sociali e realizzando, di fatto, una violazione degli artt. 2 e 32 Cost.

[Scarica l'allegato](#)
[T. Bari 12.5.2022](#)

T. Bari 12.5.2022 – sulla tempestività del licenziamento per superamento del comporta

La vicenda esaminata dal Tribunale di Bari trae origine dalla domanda promossa da un lavoratore al fine di far accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento subito per superamento del periodo di comporta.

Il ricorrente contestava invero il provvedimento espulsivo avanzando una serie di censure e, in particolare: “a) sussistenza di un motivo illecito determinante; b) insussistenza del periodo di comporta per ascrivibilità della malattia ad inadempimento datoriale; c) sul divieto dei licenziamenti – D.L. 18 del 2020; d) tardività nella comunicazione di recesso - rinuncia tacita al recesso per superamento del periodo di comporta; e) mancato preavviso contrattualmente dovuto sulla base dell'art. 75 CCNL.”

Il Tribunale di Bari ha parzialmente accolto il ricorso proposto dal lavoratore.

In particolare, secondo il Giudicante, dall'avvenuto superamento del periodo di comporta all'irrogazione del

licenziamento sarebbe intercorso un lasso temporare eccessivamente lungo anche in considerazione che: *“allo scadere del periodo di comporta, il licenziamento deve essere intimato tempestivamente; considerato che l'eventuale inerzia del datore di lavoro prolungata nel tempo ed accompagnata da comportamenti concludenti può essere considerata come rinuncia al recesso (Cass., 31 maggio 2018 n. 139773; Cass., 11 maggio 2010 n. 11342; Cass. 18 maggio 1992 n. 4818) (..) al riguardo, è opportuno richiamare anche la giurisprudenza di merito del Tribunale di Milano, sentenza n. 391 del 2020, secondo cui “seppure il licenziamento per superamento del periodo di comporta non può in alcun caso equipararsi ad un licenziamento disciplinare (per cui vale il principio dell'immediatezza), cfr. ex aliis Cass. n. 7047/03, è tuttavia innegabile un interesse del lavoratore alla certezza della vicenda contrattuale che va temperato con un ragionevole "spatium deliberandi" da riconoscersi al datore di lavoro perchè egli possa valutare nel complesso la convenienza ed utilità della prosecuzione del rapporto in relazione agli interessi aziendali (cfr. ex aliis, Cass. n.7037/2011), sicchè il comportamento, complessivamente considerato, del datore di lavoro che, al termine del periodo di comporta, si traduca in una prolungata inerzia, risulta sintomatico della volontà di rinuncia al potere di licenziamento o tale da ingenerare un corrispondente incolpevole affidamento da parte del dipendente circa la prosecuzione del rapporto (Cass. n. 24899/2011, Cass. n. 19400/2014).”.*

Conseguentemente la Società convenuta è stata condannata al pagamento in favore del lavoratore di n. 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto nonchè delle spese di lite.

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
