



MMBA
STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER n. 1/23

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- [Interpello MinLavoro n. 1/2023 - lavoro agile e medico competente](#)
- [Garante privacy - Protezione dei dati e d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104](#)

GIURISPRUDENZA

- [Cass. 27.1.2023, n. 2517 – responsabilità del sub-committente in caso di fallimento del subappaltatore](#)
- [Cass. 27.1.2023, n. 2606 – discriminazione e pedinamento di un solo dipendente](#)
- [Cass. 25.1.2023, n. 2245 - licenziamento collettivo e criteri di scelta](#)
- [Cass. 24.1.2023, n. 2122 – inattività e prova del danno](#)
- [Cass. 19.1.2023, n. 1581 – indennità sostitutiva del preavviso e TFR](#)
- [C. App. Napoli 17.1.2023 – computo delle assenze per disabilità e malattia](#)
- [T. Napoli 30.11.2022 – verbale di conciliazione e vizio del consenso](#)
- [T. Milano 13.10.2022 – sui requisiti per la class action](#)



Scarica gli allegati:

Interpello MinLavoro n. 1/2023

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

Interpello MinLavoro n. 1/2023 - lavoro agile e medico competente

Con interpello n. 1 del 26 gennaio 2023 il Ministero del Lavoro ha risposto ad un quesito dell'Associazione Confcommercio – Imprese per l'Italia in merito alla possibilità, al fine di garantire adeguate condizioni di salute e sicurezza anche nei confronti dei lavoratori videoterminalisti che operano in smart working, di procedere alla nomina di medici competenti diversi e ulteriori rispetto a quelli già nominati per la sede di assegnazione originaria dei lavoratori e dislocati sul territorio in cui questi svolgono la propria attività lavorativa in smart working; ciò anche al fine di agevolare eventuali visite a domicilio.

Nel rispondere al quesito posto, il Ministero del Lavoro ha ricordato che, ai sensi dell'art. 39, comma 6, D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, *“Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresa nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento”*.

Ne consegue, secondo il Ministero del Lavoro, che l'eventuale nomina di più medici competenti deve essere ricondotta nell'ambito di applicazione della norma in esame.

Pertanto, laddove sussistano i presupposti indicati dall'art. 39 cit., e se del caso rielaborando a tal fine il documento di valutazione dei rischi, al fine di proseguire nella sorveglianza sanitaria dei lavoratori in smart working dislocati in diverse aree del territorio, il datore di lavoro potrà procedere alla nomina di

più medici competenti, individuando tra loro un addetto al coordinamento delle attività.

Garante privacy - Protezione dei dati e d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato le linee guida per la gestione, in coerenza con le norme di tutela della privacy, delle informazioni che il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nel cd. Decreto trasparenza (d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104).

Il provvedimento, precisa il Garante, cerca di venire incontro alle tante richieste provenienti dai responsabili dei trattamenti dati, che hanno manifestato le molte difficoltà interpretative ed applicative che scaturiscono dal citato d. lgs. 104, anche con riferimento alla compatibilità con le norme ed agli adempimenti in materia di privacy.

Il Garante muove in particolare dalla considerazione che la nuova disciplina sugli oneri di informazione “presenta profili rilevanti in materia di protezione dei dati” soprattutto con riferimento all'utilizzo di “sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati”.

Al riguardo, il Garante si è innanzi tutto preoccupato di rimarcare la concorrente vigenza e la reciproca autonomia tra la normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679; d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196) e la disciplina dei controlli a distanza, di cui all'art. 4, l. 300/1970. Talché l'impiego di sistemi di monitoraggio particolarmente invasivi, pone, anzitutto, un tema di liceità dei trattamenti di dati personali effettuati mediante gli stessi, tenuto conto della disciplina di settore in materia di impiego di strumenti tecnologici di controllo nel contesto lavorativo.

Il controllo preventivo di liceità del trattamento è pertanto il primo step che i titolari dei trattamenti devono affrontare, talché occorre innanzi tutto valutare il rispetto delle condizioni per il lecito impiego di strumenti tecnologici nel contesto lavorativo (art. 88, par. 2, del Regolamento).

In particolare, dovrà quindi essere sempre verificata la sussistenza dei presupposti di liceità stabiliti dall'art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice ed il rispetto delle disposizioni che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice).

Superato il vaglio della liceità dei mezzi di acquisizione dei dati, diventa necessaria una valutazione circa la possibilità che il

trattamento che si intende realizzare possa presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà dei lavoratori.

Ciò anche in considerazione del fatto che esistono strumenti tecnologici in grado di operare una valutazione sistematica e globale di aspetti personali relativi a persone fisiche, basata su un trattamento automatizzato comprendente la profilazione, e che tali trattamenti vengono poi utilizzati dall'imprenditore per assumere decisioni che hanno effetti giuridici o personali sui lavoratori.

Come si può intuire da questa breve presentazione, siamo in presenza di un provvedimento molto rilevante ed articolato, del quale non è agevole riportare il contenuto in modo riassuntivo e sintetico e che deve pertanto essere analizzato attentamente per ricavarne tutto il suo valore interpretativo ed applicativo.



GIURISPRUDENZA

Cass. 27.1.2023, n. 2517

Cass. 27.1.2023, n. 2517 – responsabilità del sub-committente in caso di fallimento del subappaltatore

Si pone all'attenzione dei lettori della newsletter una sentenza della Corte di Cassazione di grande rilevanza, con riferimento a due temi importanti ed attuali: a) il rapporto tra giudici nazionali ed europei; b) la responsabilità del sub-committente (e quindi anche del committente) rispetto ad un infortunio occorso ad un dipendente dell'appaltatore, che operava in un cantiere sottoposto alla disponibilità e custodia esclusiva di quest'ultimo.

Nel caso esaminato dalla Suprema Corte, soggetto alla disciplina del d. lgs. 626/1994, l'impresa sub-committente aveva predisposto il "Piano di sicurezza e coordinamento" e

posto in essere ogni altro adempimento formale inerente alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Il lavoratore, come detto, si era infortunato a causa di una accertata mancanza di diligenza del proprio datore di lavoro (ed appaltatore del sub-committente), all'interno di un'area soggetta alla custodia esclusiva dell'appaltatore, ma nella quale il sub-committente scaricava con un proprio mezzo delle travi che, in un momento successivo alla fase di scarico, avevano provocato il sinistro, per fatto dell'appaltatore, che non aveva provveduto a tenere le travi secondo corretti criteri di stoccaggio. In seguito, per l'appaltatore era intervenuta una dichiarazione di fallimento, talché il lavoratore ha promosso un giudizio risarcitorio nei confronti del sub-committente.

Entrambi i giudici di merito avevano rigettato il ricorso del lavoratore, avendo il sub-committente assolto a tutti gli oneri di legge in relazione a suo ruolo, ed essendo l'area di cantiere nella disponibilità e gestione esclusiva dell'appaltatore.

Il ricorso in Cassazione proposto dal lavoratore e, soprattutto, i controricorsi delle imprese e delle società assicurative, hanno posto innanzi tutto una questione che avrebbe potuto richiedere l'intervento della CGUE, in relazione

all'interpretazione delle norme contenute nella Direttiva 89/197/CEE, ed in particolare nell'art. 6, par. 4 secondo cui: "quando in uno stesso luogo di lavoro sono presenti i lavoratori di più imprese, i datori di lavoro devono cooperare all'attuazione delle disposizioni relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute, e, tenuto conto della natura delle attività, coordinare i metodi di protezione e di prevenzione dei rischi professionali, informarsi reciprocamente circa questi rischi e informarne i propri lavoratori e/o i loro rappresentanti".

La questione pregiudiziale avrebbe riguardato principalmente il concetto di "stesso luogo di lavoro" e l'estensione del "dovere di cooperazione" in materia di igiene e sicurezza.

Ma la Corte di Cassazione applicando il principio di autonomia di cui all'art. dell'art. 267 T.F.U.E., che conferisce ai giudici nazionali la facoltà di astenersi dal sottoporre alla CGUE una questione di

interpretazione del diritto dell'Unione e di risolverla sotto la propria responsabilità, qualora

l'interpretazione corretta del diritto dell'Unione si imponga con tale evidenza da non lasciar adito a

ragionevoli dubbi, ha omesso di sollevare una questione pregiudiziale avanti alla CGUE, ed ha deciso di applicare quella che ritiene essere la corretta interpretazione della direttiva.

E sulla base della corretta interpretazione della Direttiva in parola, ha cassato la sentenza della corte territoriale, imponendo una nuova valutazione dei fatti, che tenesse conto dei principi espressi dalla normativa europea, così esplicitandoli: "nella categoria 'datori di lavoro' tenuti ai suddetti obblighi, rientrano anche il (sub)committente e il

(sub)appaltatore, qualora collaborino insieme nell'ambito di un medesimo procedimento (produttivo in senso lato), finalizzato alla realizzazione di una stessa opera (edilizia o di genio civile), che si compia all'interno di un qualunque luogo a ciò funzionalmente destinato e che li coinvolga entrambi in attività, ancorché parziali e diverse, sinergicamente dirette al medesimo scopo produttivo: così rendendoli reciprocamente responsabili delle omissioni degli obblighi di sicurezza nei confronti dei lavoratori in essa impiegati”.

Cass. 27.1.2023, n. 2606

Cass. 27.1.2023, n. 2606 – discriminazione e pedinamento di un solo dipendente

L'ordinanza in esame riguarda l'impugnativa di un licenziamento disciplinare, disposto nei confronti di un lavoratore dipendente, all'esito di accertamenti investigativi che avevano evidenziato una serie di incongruenze e anomalie nell'orario di lavoro e nei rimborsi spese da lui richiesti.

Il lavoratore dipendente aveva censurato il licenziamento, eccependone la nullità. Nello specifico, secondo la prospettazione del lavoratore dipendente, il licenziamento doveva ritenersi discriminatorio, ai sensi dell'art. 15, Legge n. 300/1970, in ragione dell'attività sindacale da lui svolta, posto che la società datrice di lavoro aveva disposto le indagini investigative nei soli suoi confronti e non anche dei suoi colleghi, addetti alla medesima linea e che operavano con le medesime modalità di lavoro.

Il ricorso del lavoratore è stato accolto dal Tribunale di Firenze con sentenza confermata dalla Corte d'Appello di Firenze e il lavoratore, per l'effetto, è stato reintegrato nel posto di lavoro con condanna al risarcimento del danno nella misura della retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento alla reintegrazione.

La Corte di Cassazione, chiamata a pronunciarsi in sede di legittimità, ha confermato l'iter argomentativo svolto dai Giudici di merito.

Come è stato ricordato dalla Corte di Cassazione, in tema di licenziamento discriminatorio, in forza dell'attenuazione del regime probatorio ordinario introdotta per effetto del recepimento delle direttive n. 2000/78/CE, n. 2006/54/CE e n. 2000/43/CE, sul lavoratore incombe l'onere di allegare e dimostrare il fattore di rischio e il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe, deducendo al contempo una correlazione significativa tra questi elementi, mentre il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso.

Nel caso di specie, il lavoratore dipendente aveva dimostrato il fattore di rischio (essere attivista sindacale) e il trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato ad altri soggetti in condizioni analoghe e senza responsabilità sindacali (ossia l'aver la società datrice di lavoro disposto indagini investigative esclusivamente nei suoi confronti).

Il lavoratore dipendente aveva, inoltre, dedotto una correlazione significativa tra tali elementi, ossia il trattamento sfavorevole da lui subito in ragione dell'attività sindacale svolta, in un contesto aziendale particolarmente conflittuale.

La società datrice di lavoro, seppure onerata in tal senso, non aveva, invece, dimostrato la ragione per la quale aveva disposto gli accertamenti investigativi nei confronti del solo sindacalista.

La Corte di Cassazione, pertanto, a prescindere dagli accertamenti investigativi da cui erano emerse una serie di condotte disciplinarmente rilevanti, ha confermato la natura discriminatoria e, conseguentemente, la nullità del licenziamento disposto nei confronti del lavoratore dipendente.

Cass. 25.1.2023, n. 2245

Cass. 25.1.2023, n. 2245 - licenziamento collettivo e criteri di scelta

La Cassazione torna sul tema della possibile limitazione territoriale ed aziendale della procedura di riduzione del personale, di cui alla legge 223/1991, precisando i criteri che sono assolutamente necessari affinché una tale limitazione possa legittimamente porsi in essere.

Afferma quindi la Suprema Corte che in caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale, ai fini di una delimitazione del personale a rischio è imprescindibile che sussistano contemporaneamente: a) un'autonomia dello stabilimento oggetto della procedura; b) l'infungibilità delle mansioni svolte presso l'unità produttiva, rispetto alle altre svolte in tutta l'azienda.

Ovviamente, tali elementi devono trovare coerenza con i motivi dello stato di crisi che l'impresa ha dichiarato all'apertura della procedura.

Al riguardo, la Corte di Cassazione nella sentenza in parola afferma che la mancanza di nesso tra i motivi dichiarati della crisi e la limitazione dell'area (territoriale e/o aziendale) entro cui individuare gli esuberanti – e sempreché siano presenti i suddetti requisiti di “autonomia” (dello stabilimento) e “infungibilità” (delle mansioni dei lavoratori) – rende i licenziamenti operati a valle illegittimi.

Talché viene affermato, anzi ribadito, il seguente principio di diritto: “La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilità è dunque consentita solo quando dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui

all'art. 4, comma 3, quando cioè gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducono coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta”.

Cass. 24.1.2023, n. 2122

Cass. 24.1.2023, n. 2122 – inattività e prova del danno

Con ordinanza n. 2122 del 24.1.2023, la Suprema Corte di Cassazione ha statuito che è nulla la sentenza quando la motivazione, pur se graficamente esistente e, eventualmente sovrabbondante nella descrizione astratta delle norme che regolano la fattispecie dedotta in giudizio, non consente alcun controllo sull'esattezza e sulla logicità del ragionamento decisivo, da non attingere la soglia del “minimo costituzionale” richiesto dall'art. 111 Cost., comma 6.

Con la medesima ordinanza la Corte di Cassazione, nell'accogliere il quarto motivo del ricorso per cassazione della lavoratrice, ha confermato l'orientamento giurisprudenziale secondo cui, in caso di demansionamento/dequalificazione, il danno professionale non è in re ipsa, ma l'onere della prova grava sul lavoratore, il quale può essere soddisfatto oltre che per testimoni anche attraverso l'allegazione di elementi indiziari gravi, precisi e concordanti, quali, ad esempio, la qualità e la quantità del lavoro prestato, la natura e il tipo di professionalità coinvolta, la durata del demansionamento o la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione.

Nel caso di specie, la Corte ha accertato che la motivazione della Corte d'appello era apparente in quanto pur accertando in maniera dettagliata caratteristiche della dequalificazione costituenti chiari, univoci indizi del danno professionale subito dalla dipendente, aveva genericamente affermato che mancava nel ricorso per cassazione l'allegazione e la prova dell'esistenza di esso.

In particolare, il caso ha riguardato una dipendente di una società di trasporto che ha agito in giudizio onde ottenere l'accertamento della responsabilità del datore di lavoro del grave demansionamento qualitativo e quantitativo subito in violazione degli artt. 2103 e 2087 c.c., nonché di atti di mobbing. La società datrice di lavoro costituendosi in giudizio ha contestato in fatto e in diritto la domanda della lavoratrice ed il giudice di primo grado accoglieva parzialmente la domanda; in particolare, il Tribunale di Roma ha dichiarato che la lavoratrice aveva subito un demansionamento a far tempo dall'aprile 2012, con condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno professionale da dequalificazione, quantificato in complessivi euro 57.000,00, nonché del danno non patrimoniale, quantificato nella misura di 1/3 del danno professionale;

rigettava, invece, la domanda di risarcimento del danno alla salute per la genericità delle allegazioni della ricorrente; condannava, comunque, la resistente al pagamento delle spese di lite.

Avverso la sentenza del Tribunale di Roma ha proposto appello la società di trasporti.

La Corte d'appello di Roma, in parziale accoglimento del gravame ed in riforma di quest'ultima, ha rigettato la domanda di risarcimento del danno avanzata dalla lavoratrice nel giudizio di primo grado compensando integralmente le spese del doppio grado di giudizio tra le parti.

Avverso tale decisione la lavoratrice ha proposto ricorso per cassazione, affidato a cinque motivi.

La Corte, come sopra evidenziato nell'accogliere il quarto motivo ha cassato la sentenza impugnata (in relazione al motivo accolto) ed ha rinviato alla Corte di Appello di Roma la decisione anche sulle spese.

Cass. 19.1.2023, n. 1581

Cass. 19.1.2023, n. 1581 – indennità sostitutiva del preavviso e TFR

Con sentenza 19 gennaio 2023 n. 1581, la Suprema Corte di Cassazione ha affermato il principio di diritto secondo cui l'indennità sostitutiva del mancato preavviso non entra a far parte della base di calcolo del TFR.

La Corte di Cassazione ha statuito che l'indennità di mancato preavviso non rientra nella base di computo del T.f.r. poiché essa non è dipendente dal rapporto di lavoro in quanto si riferisce ad un periodo non lavorato una volta avvenuta la cessazione del rapporto stesso.

Quindi, con sentenza n. 1581/2023, la Corte - richiamando in motivazione i precedenti della Suprema Corte - ha cassato la decisione di appello, la quale aveva considerato incidente sul TFR anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Si precisa che la predetta sentenza, però, non esamina la fattispecie in cui la contrattazione collettiva preveda espressamente, tra le voci computabili nel TFR, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

C. App. Napoli 17.1.2023

C. App. Napoli 17.1.2023 – computo delle assenze per disabilità e malattia

La Corte d'Appello di Napoli, confermando una decisione del Tribunale della stessa città, ha applicato il principio di non discriminazione per motivi di salute - di cui alla Direttiva 2000/78/CE, attuata con il d. lgs. 216/2003 - in un caso di licenziamento per superamento del periodo di comporta.

Il lavoratore, a causa di una grave malattia, aveva accumulato oltre 800 ore di assenza in tre anni.

Le circostanze riguardanti le assenze, le comunicazioni tra le parti del rapporto di lavoro, ed altri singolari aspetti della vicenda sono peculiari ma non decisivi.

Ed infatti il ragionamento della Corte poggia su una considerazione di sistema: la disciplina del diritto alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia del lavoratore, salvo casi precisi e ristretti previsti nei contratti collettivi di lavoro, si applica indistintamente a tutti i soggetti, e quindi anche ai

“soggetti deboli”, come nel caso in esame, dove il lavoratore è definito tale, nella sentenza in commento, per essere “un portatore di handicap”.

Tale situazione, per la Corte d’Appello costituisce una discriminazione indiretta, perché il “soggetto debole si trova in una situazione di svantaggio rispetto agli altri lavoratori che non hanno una simile fragilità”. Infatti, per la normativa europea e nazionale sopra richiamata, la discriminazione indiretta si ha quando “una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone”.

La disciplina antidiscriminatoria prevede che il componimento degli interessi tra le esigenze imprenditoriali e quelle del lavoratore comporti che al primo siano imposte “soluzioni ragionevoli”. E per la Corte, il mantenimento alle dipendenze dell’impresa del lavoratore che non può lavorare può essere considerato ragionevole per il fatto che l’Inps copre gran parte delle assenze per malattia di ogni anno.

All’obiezione dell’impresa datrice di lavoro per cui così ragionando si arriverebbe ad un mantenimento in servizio sine die del dipendente che non può lavorare, la Corte risponde che si tratta di un argomento suggestivo, ma non decisivo, “essendovi tutta una serie di misure e coperture a sostegno degli oneri imprenditoriali”.

Oggetto della censura, pertanto, per la Corte d’Appello è l’atto normativo delle “parti sociali che hanno stipulato il CCNL, per non avere contemplato un regime differenziato del periodo di comporto per malattie connesse allo stato di handicap (eventualmente prevedendo per i disabili un periodo di comporto più lungo)” e quindi “abbiano posto in essere una discriminazione indiretta, equiparando in modo non consentito lo stato di handicap (caratterizzato da una menomazione permanente non destinata alla guarigione ma, nella maggior parte dei casi, al peggioramento dei postumi) ad una comune malattia (intesa come episodio di inabilità la previsione di un trattamento indifferenziato tra i lavoratori abili ed i disabili che

si assentano dal lavoro per malattie collegate al loro stato di disabilità, come appunto nella fattispecie in esame).

T. Napoli 30.11.2022

T. Napoli 30.11.2022 – verbale di conciliazione e vizio del consenso

Con la sentenza n. 6262/2022, il Tribunale di Napoli ha annullato il verbale di conciliazione sottoscritto da una dipendente che, in occasione di una cessione di azienda, era stata di fatto costretta a rinunciare a far valere qualsiasi diritto maturato verso la società cedente nei confronti della cessionaria, per ottenere l'assunzione alle dipendenze di quest'ultima, cui aveva comunque diritto ai sensi dell'art. 2112 c.c..

Più nel dettaglio, il Giudice del lavoro, rilevata la pacifica applicazione dell'art. 2112 c.c. in caso di passaggio di dipendenti da una società "in house providing" ad un'altra, ha annullato il verbale di conciliazione sottoscritto dalla lavoratrice, dalla società cedente e dalla cessionaria, ritenendo sussistente un vizio del consenso, sub specie di violenza, in quanto la documentazione versata in atti provava: "la coazione ad estorcere il consenso della lavoratrice alla sottoscrizione della conciliazione".

In particolare, il Tribunale ha posto la propria attenzione sul contenuto di una comunicazione consegnata alla lavoratrice dalla società cessionaria, ove l'azienda subordinava la proposta di assunzione alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta, con la rinuncia da parte della lavoratrice ad azioni dirette e/o di natura solidaristica relative al rapporto intercorso con la società cedente e con l'accettazione delle condizioni di assunzione trasposte nell'accordo conciliativo.

Ad avviso del Giudice del lavoro, il comportamento intimidatorio del futuro datore di lavoro, che nella comunicazione esaminata dal Tribunale sostanzialmente minacciava la non prosecuzione del rapporto di lavoro nel caso in cui la lavoratrice non avesse "accettato di essere assunta ex novo con rinuncia alle guarentigie dell'articolo 2112 c.c.", aveva indotto il consenso della lavoratrice alla sottoscrizione della conciliazione, ponendo l'alternativa: "tra la perdita definitiva del lavoro (posto che in mancanza dell'accordo non sarebbe stata assunta) e la possibilità di continuare a lavorare anche se in spregio delle tutele apprestate dall'ordinamento in caso di trasferimento d'azienda".

In aggiunta, secondo il Tribunale di Napoli, la minaccia in questione si caratterizzava per la sua oggettiva ingiustizia, concretizzandosi: "nell'inesistenza del potere di procedere all'assunzione o meno, cui è correlato, per contro, il diritto della lavoratrice non tanto ad essere assunta, quanto a proseguire il

rapporto di lavoro con la società subentrata nell'affidamento del servizio pubblico”.

Alla luce di tale ragionamento, il Tribunale di Napoli ha concluso annullando il verbale di conciliazione e dichiarando che il rapporto di lavoro della ricorrente era proseguito alle dipendenze della società cessionaria senza soluzione di continuità ex art. 2112 c.c.

T. Milano 13.10.2022

T. Milano 13.10.2022 – sui requisiti per la class action

Pubblichiamo il provvedimento dell'ottobre 2022 del Tribunale delle imprese di Milano che ha ritenuto sussistente in via generale la legittimazione attiva delle organizzazioni sindacali a proporre una class action. Il Tribunale ha tuttavia ritenuto l'azione inammissibile, dal momento che mancava un requisito necessario, e cioè che le organizzazioni ricorrenti siano iscritte negli appositi elenchi dei portatori di interessi collettivi previsto dal Codice di procedura civile.

Il caso riguardava un'azienda che aveva applicato il contratto collettivo per i rider stipulato dalla Ugl, ritenuta organizzazione sindacale non rappresentativa. Osserva il tribunale che “Il generico riferimento all’ “interesse” di cui all’art. 840 sexiesdecies co.1° cpc include certamente la legittimazione dei portatori di diritti individuali omogenei, ove gli eventuali enti costituiti a tutela dell’“interesse” leso sono espressamente legittimati dalla previsione di cui all’ultima parte dell’art. 840 sexiesdecies co.1° cpc, purché presenti nell’elenco previsto dall’art. 840 bis co.2° cpc.”, requisito questo, come si è detto, non presente nel caso di specie.

Tra i diritti individuali tutelabili rientrano anche i diritti connessi a rapporti di lavoro “ove forniti del requisito dell’omogeneità”; l’azione, secondo il tribunale è esperibile “nei confronti di imprese e di enti gestori di servizi pubblici, o di pubblica utilità, per una condotta, posta in essere nello svolgimento delle loro rispettive attività, che sia lesiva della molteplicità di diritti omogenei degli appartenenti alla classe” ovvero di un interesse di cui siano portatori gli enti presenti nell’ apposito elenco previsto dal Codice.

L’azione collettiva non è tuttavia esperibile per inibire una condotta antisindacale, dal momento che per tale comportamento l’ordinamento già prevede un apposito procedimento.

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
