



MMBA

STUDIO LEGALE

MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER N. 1/2024

SOMMARIO

LEGISLAZIONE

- [D. Lgs. 8.1.2024, n. 1 - Razionalizzazione e semplificazione delle norme in materia di adempimenti tributari](#)
- [D. Lgs. 13.12.2023, n.222 - Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e\), della legge 22 dicembre 2021, n. 227](#)
- [Regolamento UE 2023/2854 - Norme armonizzate sull'accesso equo ai dati e sul loro utilizzo a modifica del Regolamento UE 2017/2394 e della Direttiva UE 2020/1828](#)

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- [INL - Circolare 21.12.2023 - diffide accertative e procedure da sovraindebitamento e/o fallimento](#)

GIURISPRUDENZA

- [C. Cost. 11.1.2024, n. 4 – principio di irretroattività e retribuzioni](#)
- [C. Cost. 22.1.2024, n. 7 – sulla legittimità costituzionale della disciplina del licenziamento collettivo](#)
- [Cass. 9.1.2024, n. 741- sul licenziamento ritorsivo](#)
- [Cass. 19.12.2023, n. 35922 – licenziamento e diritto di critica del sindacalista](#)
- [Cass. 8.1.2024, n. 421 – sul recesso del committente dal contratto di appalto](#)
- [Cass. 8.1.2024, n. 582 – licenziamento periodo di comportamento e fruizione delle ferie](#)
- [Cass. 3.1.2024, n. 95 – sul licenziamento per comportamento che reca pregiudizio alla disciplina, all'igiene, alla sicurezza e all'incolumità di persone](#)
- [TAR Toscana – 18.12.2023 n. 1196 – gara pubblica e certificazioni di organismi extra UE](#)
- [Cass. 22.11.2023 n. 32412 – efficacia del licenziamento dell'appaltatore in caso di appalto irregolare](#)
- [Cass. pen. 16.11.2023 – impianto di videosorveglianza e tutela del patrimonio](#)
- [Cass. 15.11.2023, n. 31790 - legittimità del licenziamento per molestie](#)
- [Cass. 2.10.2023, n. 27768 – licenziamento per superamento del comportamento ed oneri procedurali](#)
- [Cass. 13.11.2023 n. 31451 – licenziamento per gmo e onere di repaceage](#)
- [Cass. 13.11.2023 n. 31471 – licenziamento del lavoratore disabile](#)



PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI

Scarica l'allegato:
[D. Lgs. 8.1.2004](#)

D. Lgs. 8.1.2004, n. 1 - Razionalizzazione e semplificazione delle norme in materia di adempimenti tributaria

Scarica l'allegato:
[D. Lgs. 13.12.2003, n. 222](#)

D. Lgs. 13.12.2003, n. 222 - Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227

Scarica l'allegato:
[Regolamento UE 2023/2854](#)

Regolamento UE 2023/2854 - Norme armonizzate sull'accesso equo ai dati e sul loro utilizzo a modifica del Regolamento UE 2017/2394 e della Direttiva UE 2020/1828



CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

3

Scarica l'allegato:

[INL- Circolare 21.12.2023](#)

INL - Circolare 21.12.2023 - diffide accertative e procedure da sovraindebitamento e/o fallimento



GIURISPRUDENZA

C. Cost. 11.1.20245, n. 4 – principio di irretroattività e retribuzioni

Con sentenza n. 4 del 11 gennaio 2024 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 51, c. 3, l. 23.12.2000, n. 388 (Legge finanziaria 2001). Detta norma era intervenuta, in via retroattiva, per escludere l'operatività di maggiorazioni alla retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dipendenti pubblici in relazione al triennio 1991-1993; operatività, invece, affermata da un consolidato orientamento giurisprudenziale che aveva riconosciuto a tali dipendenti il diritto ad ottenere il menzionato beneficio economico dalle amministrazioni di appartenenza.

La Corte Costituzionale ha osservato che, trattandosi di una norma di legge retroattiva, il controllo di costituzionalità deve risultare "particolarmente rigoroso", in ragione della "centralità che assume il principio di non retroattività della legge, inteso quale fondamentale valore di civiltà giuridica, non solo nella materia penale (art. 25 Cost.), ma anche in altri settori dell'ordinamento". E detto controllo deve risultare "ancor più stringente", laddove, come nel caso in esame, si tratta di una norma retroattiva che condiziona l'esito di giudizi in corso "specialmente nel caso in cui sia coinvolta nel processo un'amministrazione pubblica", essendo precluso al legislatore "di risolvere, con legge, specifiche controversie e di determinare, per questa via, uno sbilanciamento tra le posizioni delle parti coinvolte nel giudizio".

Tenuto conto di tali principi, la Corte Costituzione ha ritenuto incostituzionale la norma in esame per violazione dei principi di eguaglianza, ragionevolezza e certezza dell'ordinamento giuridico di cui all'art. 3 della Costituzione, e dei principi del giusto processo e della parità delle parti in giudizio, di cui agli artt. 111, c. 1 e 2, e 117 c. 1 della Costituzione.

La Corte Costituzionale, difatti, ha ricordato che, secondo i principi espressi dalla giurisprudenza della Corte EDU, solo imperative esigenze di interesse generale", comunque da valutare "col massimo grado di circospezione", possono consentire un'interferenza del legislatore su giudizi in corso. Nel caso di specie, avendo il legislatore introdotto una norma ad efficacia retroattiva, al fine specifico di incidere su giudizi pendenti in cui era parte la stessa amministrazione pubblica, le suddette "imperative esigenze di interesse generale" sono state ritenute insussistenti, in quanto nel caso in esame non era emersa "alcuna ulteriore ragione giustificatrice dell'intervento legislativo retroattivo rispetto all'esigenza di assicurare un risparmio della spesa pubblica, in considerazione di orientamenti giurisprudenziali che stavano riconoscendo tutela alle pretese economiche dei

dipendenti nei confronti delle amministrazioni pubbliche di appartenenza”.

Per effetto dell'intervento della Corte Costituzionale, quindi, il computo dell'anzianità di servizio utile al calcolo della maggiorazione RIA non si ferma al 31 dicembre 1990, come stabilito dalla l. 23.12.200, 388, ma comprende anche il periodo di proroga del triennio 1991-1993 in base al d.l. 19.9.1992, n. 384.

Scarica l'allegato:
[C. Cost. 22.1.2024, n. 7](#)

C. Cost. 22.1.2024, n. 7 – sulla legittimità costituzionale della disciplina del licenziamento collettivo

5

Con la sentenza n. 7 del 2024 la Corte Costituzionale ha rigettato la questione di costituzionalità sollevata dalla Corte d'Appello di Napoli in relazione all'art. 10 del d. lgs. n. 23/2015 che, in caso di licenziamento collettivo illegittimo (per violazione della procedura o dei criteri di scelta), prevede come conseguenza la sola tutela indennitaria (fra un minimo di 6 ed un massimo di 36 mensilità). La Corte di appello aveva individuato tre profili di illegittimità costituzionale: a) l'eccesso di delega, in quanto il d. lgs n. 23 non avrebbe potuto affrontare il tema dei licenziamenti collettivi che non potevano ritenersi compresi all'interno dei "licenziamenti economici"; b) la disparità tra lavoratori assunti prima o dopo il 7 marzo 2015; c) l'inadeguatezza della tutela indennitaria a costituire una sanzione efficace.

Peraltro la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 254/2020, aveva rigettato un'analogha questione di costituzionalità sollevata sempre dalla Corte di Appello di Napoli sempre sulla legittimità costituzionale di una tutela differenziata tra gli assunti prima o dopo il marzo 2015.

Sull'eccesso di delega, la Corte ritiene che l'espressione "licenziamenti economici" sia comprensiva di ogni licenziamento non dovuto a colpa o comunque a comportamenti del lavoratore, e quindi ricomprenda sia il licenziamento per g.m.o. che i licenziamenti collettivi.

Sulla diversità di trattamento, la Corte riprende i principi enunciati nella sentenza del 2018, evidenziando come un'applicazione generalizzata della nuova disciplina avrebbe sollevato forti dubbi di legittimità costituzionale per violazione del principio legittimo affidamento dei lavoratori sulla disciplina vigente al momento della loro assunzione.

Per quanto infine concerne la effettività dell'apparato sanzionatorio, la Corte ribadisce come il rimedio reintegratorio non abbia dignità costituzionale e come il regime indennitario possa essere adeguato come già osservato nella sentenza n. 150/2020.

Scarica l'allegato:
[Cass. 9.1.2024, n. 741](#)

Cass. 9.1.2024, n. 741 – sul licenziamento ritorsivo

L'ordinanza in esame ha ad oggetto il licenziamento disciplinare, disposto nei confronti di un lavoratore, il quale in precedenza era stato destinatario di un trasferimento di sede, dichiarato illegittimo in sede giudiziale, nonché di molteplici provvedimenti disciplinari di natura conservativa, anche essi tutti impugnati in sede giudiziale.

Il Tribunale di Padova, all'esito della fase sommaria, aveva respinto il ricorso giudicando legittimo il licenziamento; il medesimo Tribunale, con sentenza emessa nel giudizio di opposizione, aveva dichiarato illegittimo il licenziamento per difetto di proporzionalità della sanzione espulsiva e, ai sensi dell'[art. 18](#), c. 5, l. 20.5.1970 n. 300, aveva dichiarato risolto il rapporto di lavoro con condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria.

La Corte d'Appello di Venezia, all'esito del giudizio di reclamo, aveva invece ritenuto nullo, perché ritorsivo, il licenziamento disposto nei confronti del lavoratore.

La Corte d'Appello di Venezia, in particolare, a differenza del Tribunale di Padova, aveva desunto dalla sproporzione della sanzione la prova presuntiva del denunciato carattere ritorsivo del licenziamento, che aveva pertanto dichiarato nullo, con conseguente condanna del datore di lavoro a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra.

La Corte di Cassazione, chiamata a pronunciarsi in sede di legittimità, con l'ordinanza in esame ha cassato la sentenza della Corte d'Appello di Venezia, non condividendone l'iter argomentativo.

Difatti, come ricordato dalla Corte di Cassazione, il licenziamento ritorsivo si caratterizza dal fatto che è determinato da un motivo illecito unico ed esclusivo, ai sensi del combinato disposto dell'[art. 1418](#), c. 2, e degli [artt. 1345](#) e [1324](#) c.c., nel senso che la sua efficacia determinativa va verificata in relazione all'assenza di altre motivazioni astrattamente lecite (e non pretestuose); valutazione che è diversa da quella condotta con i parametri della giusta causa e del giustificato motivo.

Ne consegue che la concreta valutazione di gravità dell'addebito, nel senso della sproporzione della sanzione espulsiva rispetto al fatto contestato, seppure possa concorrere con altri indizi gravi, precisi e concordanti a

sostenerne il carattere ritorsivo, da solo non ne costituisce piena prova.

Invero, come puntualizzato dalla Corte di Cassazione, perché possa ravvisarsi un motivo illecito è necessario che la ragione addotta dal datore di lavoro risulti tale, *“per le concrete circostanze di fatto o per la modestissima rilevanza disciplinare, da degradare a semplice pretesto per l'intimazione del licenziamento, sì che questo risulti non solo sproporzionato ma volutamente punitivo.”*

La sentenza della Corte d'Appello di Venezia, pertanto, è stata cassata con rinvio in quanto ha erroneamente attribuito efficacia determinativa esclusiva al motivo ritorsivo solo a causa della inidoneità dell'addebito, per difetto di proporzionalità, a integrare una giusta causa di licenziamento, così finendo per confondere e per sovrapporre le categorie della nullità e della illegittimità del recesso.

Scarica l'allegato:
Cass. 19.12.2023 n. 35922

Cass. 19.12.2023, n. 35922 – licenziamento e diritto di critica del sindacalista

L'ordinanza 35922/2023 propone almeno due questioni interessanti. Il caso è quello di un sindacalista che in commenti su Facebook aveva espresso apprezzamenti offensivi nei confronti del datore di lavoro.

Sul piano generale delle critiche sindacali al datore di lavoro la Cassazione, nel confermare il giudizio di proporzionalità del licenziamento e l'insussistenza di un intento discriminatorio nel recesso, ha richiamato i principi ormai consolidati che reggono la materia, a mente dei quali il diritto di critica "incontra i limiti della correttezza formale che sono imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.) di tutela della persona umana, (con la conseguenza) che, ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o ai suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore possa essere legittimamente sanzionato in via disciplinare”.

Sotto altri profili, invece, la Corte è stata chiamata a pronunciarsi innanzi tutto su una eccezione riguardante la regolarità della procedura disciplinare, poiché la richiesta di audizione, inviata dal lavoratore con email ordinaria (sulla pec della società), non è stata presa in considerazione. Al riguardo, la Suprema Corte ha ribadito che con “l'invio a casella email ordinaria vengono a mancare tutti quei sistemi di corredo della certezza della comunicazione che consentono, pur se la mail non sia in concreto letta, di averne per verificati gli effetti legali per il solo fatto che essa sia

pervenuta presso l'indirizzo di posta certificata del destinatario". Ma la parte più interessante in merito alla questione della prova della ricezione della richiesta di audizione riguarda la pretesa del ricorrente di applicare i principi UE (direttive: n. 2000/78/CE, 2006/54/CE e 2000/43/CE) concernenti l'inversione dell'onere della prova in materia di discriminazione.

La Corte ha quindi colto l'occasione per precisare come si distribuiscono gli oneri probatori nelle cause per discriminazione: incombe sul lavoratore 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, 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.

Tuttavia, precisa nella sostanza la Corte, la questione sollevata nel giudizio riguarda l'efficacia probatoria di un mezzo (l'email ordinaria) e non il differente problema della distribuzione degli oneri probatori, talché la prima questione non incide minimamente sulla seconda.

E' stata quindi confermata la legittimità del licenziamento.

Scarica l'allegato:
[Cass. 8.1.2024, n. 241](#)

Cass. 8.1.2024, n. 421 – sul recesso del committente dal contratto di appalto

La Corte di Cassazione ha affrontato, con la decisione qui pubblicata, in tema di contratto di appalto, il controverso problema riguardante la pretesa risarcitoria del committente che ha esercitato il recesso unilaterale *ex art. 1671 c.c.* in corso di appalto e prima della sua completa esecuzione.

Al riguardo, la Suprema Corte ha affermato che: "In tema di appalto, qualora il committente eserciti il diritto unilaterale di recesso (*ex art. 1671 c.c.*), non è preclusa la sua facoltà di invocare la restituzione degli acconti versati e il risarcimento dei danni subiti per condotte di inadempimento verificatesi in corso d'opera e addebitabili all'appaltatore".

Ma "in tale evenienza" precisa la Corte "la contestazione di difformità e vizi, in ordine alla parte di opera eseguita, non ricade nella disciplina della garanzia per i vizi, che esige necessariamente il totale compimento dell'opera".

Nel caso di specie, dopo avere esercitato il recesso, parte committente, in sede di costituzione in giudizio, aveva chiesto anche la risoluzione del contratto. Tale domanda era stata rigettata, perché il contratto – per effetto del recesso – era già risolto. E tale esito, per i giudici di merito, aveva comportato anche il rigetto delle domande restitutorie e risarcitorie della committenza.

Al contrario, la Corte di Cassazione ha invece affermato che l'esercizio del diritto potestativo di recesso, "non vietava affatto al committente di far valere le correlate domande restitutorie e risarcitorie, in ragione del contestato inadempimento dell'appaltatore". Tuttavia, precisa ancora la Suprema Corte, tali domande restitutorie e risarcitorie - contrariamente a quanto stabilito dalla Corte di appello - non soggiacciono alla disciplina speciale sulla garanzia per i vizi e al conseguente regime decadenziale e prescrizione previsti dall'articolo 1667 c.c., ma rientrano nella generale responsabilità per inadempimento contrattuale di cui all'art. 1453 c.c. Ciò perché la speciale garanzia prevista dagli articoli 1667 e 1668 c.c. trova applicazione solo nella diversa ipotesi in cui l'opera sia stata portata a termine, e presenti dei difetti.

Scarica l'allegato:
Cass. 8.1.2024, n. 582

Cass. 8.1.2024, n. 582 – licenziamento periodo di comporto e fruizione delle ferie

Con l'ordinanza 8 gennaio 2024, n. 582, la Suprema Corte affronta il tema del licenziamento per superamento del periodo di comportamento e, segnatamente, del caso in cui il lavoratore interrompa il periodo di malattia chiedendo di poter fruire delle ferie.

Nella fattispecie al vaglio, la Corte d'Appello di Napoli, nel confermare la sentenza del Giudice del Lavoro di Santa Maria Capua Vetere, aveva ritenuto l'illegittimità del licenziamento intimato ad un lavoratore per superamento del periodo di comportamento per aver erroneamente computato cinque giorni di assenza che erano invece riferibili a ferie.

La Corte di Cassazione ha confermato la sentenza della Corte territoriale rilevando come, per effetto della sentenza n. 616 del 1987, con cui la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 2109 cod. civ., nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso, "è stato introdotto nell'ordinamento giuridico il principio di conversione delle cause di assenza dal lavoro e cioè della possibilità di mutamento del titolo dell'assenza stessa, ancorché in corso, in altro che presupponga una diversa giustificazione".

Ad avviso della Suprema Corte, tale principio opera in tutte le ipotesi di sospensione dell'obbligo lavorativo, con la conseguenza che "anche il periodo di comportamento, ai fini dell'art. 2110 cod. civ., diviene suscettibile di interruzione per effetto della richiesta del dipendente di godere del periodo feriale".

In particolare, i Giudici di legittimità hanno specificato che la facoltà del lavoratore di sostituire le ferie all'assenza per

malattia per interrompere il decorso del comportamento non è incondizionata, tuttavia il datore di lavoro, di fronte a tale richiesta, “nell’esercitare il potere, conferitogli dalla legge (art. 2109, secondo comma, cod. civ.), di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell’ambito annuale armonizzando le esigenze dell’impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguate alla posizione del lavoratore in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comportamento. Resta fermo che, allorquando il lavoratore abbia la possibilità di fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comportamento e in particolare quando le parti sociali abbiano convenuto e previsto, a tal fine, il collocamento in aspettativa, pur non retribuita, un tale obbligo non è ragionevolmente configurabile”.

Nel caso in esame, la Corte ha evidenziato come non vi fosse prova che il lavoratore potesse beneficiare di istituti contrattuali alternativi alle ferie e che, peraltro, le ferie erano state autorizzate in prosecuzione della malattia; ragion per cui la decorrenza del comportamento doveva ritenersi interrotta alla scadenza della certificazione medica.

Su tali presupposti la Corte di Cassazione ha respinto il ricorso proposto dalla Società, attesa anche la garanzia costituzionale del diritto alle ferie e il rilevante e fondamentale interesse del dipendente a evitare, con la fruizione delle stesse o di riposi compensativi già maturati, la possibile perdita del posto di lavoro.

Scarica l’allegato:
[Cass. 3.1.2024, n. 95](#)

Cass. 3.1.2024, n. 95 – sul licenziamento per comportamento che reca pregiudizio alla disciplina, all’igiene, alla sicurezza e all’incolumità di persone

Con la sentenza n. 95 del 3.1.2024 la Corte di Cassazione ha applicato, per quanto attiene la riconducibilità delle condotte così come accertate dalla Corte territoriale, il principio contenuto nei recenti sviluppi della giurisprudenza della Corte stessa in materia, inaugurati da Cass. n. 11665 del 2022, secondo cui: “In tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dall’art. 18, commi 4 e 5, della l. n. 300 del 1970, come novellato dalla l. n. 92 del 2012, il giudice può sussumere la condotta addebitata al lavoratore, e in concreto accertata giudizialmente, nella previsione contrattuale che, con clausola generale ed elastica, punisca l’illecito con sanzione

Scarica l'allegato:
TAR Toscana 18.12.2023, n. 1196

conservativa, né detta operazione di interpretazione e sussunzione trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità, come eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo" (tra le altre conf. v. Cass. n. 20780 del 2022).

TAR Toscana – 18.12.2023 n. 1196 – gara pubblica e certificazioni di organismi extra UE

Nell'ambito degli appalti pubblici l'espreso riferimento normativo agli "enti partecipanti all'European cooperation for accreditation (EA)", contenuto nell'art. 46, d.p.r. 207/2010, ha l'effetto di sancire in modo inequivocabile che, per il rilascio delle certificazioni UNI EN ISO 9001, gli enti di accreditamento sono solo quelli che fanno parte dell'E.A. (tra cui troviamo Accredia e non, invece, EIAC)". A stabilirlo è il T.a.r. della Toscana (IV Sez.) con la sentenza n. 1196/2023, con la quale ha anche precisato che – come stabilito dalla sentenza del Consiglio di Stato n. 4089/2023 – l'idoneità delle certificazioni rilasciate in ambito extra UE possono avere un rilievo solo per gli appalti privati.

Pertanto, in ordine al settore degli appalti pubblici non ha pregio la sola qualità di membro effettivo EA (stato di full member). Gli enti che hanno stipulato specifici accordi multilaterali con EA (MLA, ossia M.A.) conservano una loro validità per gli ambiti volontari (o "non normativi") ma non anche per quelli obbligatori (o "normativi") come il settore dei pubblici appalti.

Alla luce di tali principi, il T.a.r. ha deciso la controversia ritenendo legittima la determinazione della stazione appaltante di escludere la partecipante alla gara che aveva depositato la certificazione UNI EN ISO 9001 rilasciata da un organismo accreditato presso un ente non appartenente all'Unione Europea.

Scarica l'allegato:
[Cass. 22.11.2023 n. 32412](#)

Cass. 22.11.2023 n. 32412 – efficacia del licenziamento dell'appaltatore in caso di appalto irregolare

In materia di appalto la Suprema Corte evidenzia che non sussiste alcuna incompatibilità tra la domanda di accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimato dal formale datore di lavoro proposta contro l'appaltatore

dal lavoratore e l'azione dal medesimo proposta verso il committente per l'accertamento di un'interposizione fittizia ai fini della costituzione del rapporto di lavoro in capo a quest'ultimo. Il lavoratore, infatti, ha interesse a salvaguardare la permanenza del rapporto di lavoro e la retribuzione facendo valere l'invalidità del recesso intimato dall'apparente datore di lavoro, senza con ciò rinunciare all'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro simulato nei confronti dell'effettivo datore di lavoro interponente.

Inoltre la pronuncia afferma un parallelismo delle tutele dei lavoratori contro fenomeni interpositori irregolari o simulati mediante contratti di somministrazione di lavoro o di appalto di servizi. In particolare, la norma di interpretazione autentica di cui all'art. 80-bis del D.L. n. 34/2020 – secondo cui “il secondo periodo del comma 3 dell'art. 38 del D.lgs. 81/2015, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento” – seppur espressamente riguardante la somministrazione irregolare, è ritenuta applicabile, per identità di ratio e di tutela, anche alle ipotesi di appalto non genuino, per quanto riguarda il licenziamento intimato dal datore di lavoro formale; ciò in quanto rappresenta un criterio esegetico di natura generale e di principio, posto a protezione dei lavoratori coinvolti in fenomeni interpositori irregolari o simulati mediante contratti di somministrazione di lavoro o di appalto di servizi non genuini.

Scarica l'allegato:
Cass. pen. 16.11.2023

Cass. pen. 16.11.2023 – impianto di videosorveglianza e tutela del patrimonio

La terza sezione penale della Cassazione esclude la configurabilità del reato di cui all'art. 4 L. 300/1970 nel caso di installazione di un impianto di videosorveglianza laddove sia carente il requisito consistente nella presenza di lavoratori nel luogo ripreso dall'impianto stesso, non potendo in tal caso ricorrere la possibilità di un controllo a distanza della loro attività; inoltre, la Suprema Corte chiarisce che la fattispecie di reato non è configurabile quanto l'impianto audiovisivo di controllo a distanza sia strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, sempre che non implichi un significativo controllo sullo svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti o resti

Scarica l'allegato:
Cass. 15.11.2023, n. 31790

necessariamente “riservato” per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi.

Cass. 15.11.2023, n. 31790 - legittimità del licenziamento per molestie

Con l'ordinanza n. 31790/2023, la Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento disposto da un istituto bancario nei confronti di un proprio dipendente cui era stata addebitata una mancanza di rispetto nei confronti delle lavoratrici vittime delle sue attenzioni ripetute e sgradite, nonché un profondo disinteresse per il turbamento e disagio provocato a queste ultime dai continui inopportuni approcci e inviti.

Secondo la sentenza, la Corte d'Appello aveva correttamente dettagliato la sequenza procedimentale alla base della contestazione disciplinare e all'adozione della sanzione espulsiva per condotte inappropriate e generatrici di turbamento e paura ai danni di colleghe, sequenza iniziata con un'articolata diffida, e successivamente sviluppatasi, alla luce di constatata assenza di adempimento alla diffida, in contestazione formale, nella quale erano stati richiamati gli addebiti oggetto di diffida, oltre quelli successivi che ne evidenziavano l'inadempimento, perdurando la situazione di indesiderato approccio nei confronti delle colleghe.

La Corte ha inoltre escluso la fondatezza della diversa ricostruzione del ricorrente in base alla quale il potere disciplinare si sarebbe consumato con la diffida; nel caso di specie, la diffida si era manifestata quale esercizio del potere direttivo, ed era stato l'inadempimento alla stessa, espresso con i comportamenti successivi, ad attivare il procedimento disciplinare per tutti i fatti lesivi della dignità e sicurezza delle colleghe, nonché relativi all'uso improprio dei mezzi di comunicazione aziendali e al decoro e correttezza nelle relazioni tra colleghi nell'ambiente lavorativo.

Cass. 2.10.2023, n. 27768 – licenziamento per superamento del periodo di comportamento ed oneri procedurali

Con l'ordinanza n. 27768/2023, la Suprema Corte ha confermato l'illegittimità del licenziamento per superamento del periodo di comportamento di un lavoratore in quanto l'atto di recesso non precisava le assenze in base alle quali era stato ritenuto superato il periodo di conservazione

Scarica l'allegato:
[Cass. 2.10.2023, n. 27768](#)

del posto di lavoro e il datore di lavoro non aveva riscontrato la richiesta del dipendente in ordine alla loro specificazione. Secondo la Suprema Corte, infatti, il Giudice d'appello aveva aderito al consolidato orientamento secondo cui, qualora l'atto di intimazione del licenziamento non precisi le assenze in base alle quali sia ritenuto superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore - il quale, particolarmente nel caso di comporto per sommatoria, ha l'esigenza di poter opporre propri specifici rilievi - ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro tale specificazione.

La Corte territoriale aveva ritenuto che, con la nota con cui il lavoratore aveva impugnato la generica risoluzione del rapporto, egli avesse anche espressamente richiesto la motivazione del recesso con la specificazione dei giorni di assenza, richiesta non riscontrata della Società, con conseguente illegittimità del licenziamento.

Scarica l'allegato:

[Cass. 13.11.2023, n. 31451](#)

Cass. 13.11.2023 n. 31451 – licenziamento per gmo e onere di repechage

La sentenza n. 31451/2023 emessa dalla Corte Suprema di Cassazione si inserisce nel consolidato orientamento assunto dai giudici di legittimità (sin dalla decisione n. 5592/2016) in materia di corretto assolvimento degli oneri probatori in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato dalla soppressione della posizione lavorativa cui è addetto il prestatore di lavoro.

In particolare, confermando l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato ad un lavoratore, la Suprema Corte ha stabilito che oltre alla dimostrazione della soppressione della posizione lavorativa il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare l'impossibilità di utile reimpiego del lavoratore, anche in mansioni inferiori.

Trattandosi di prova negativa, il datore di lavoro ha sostanzialmente l'onere di fornire la prova di fatti e circostanze esistenti, di tipo indiziario o presuntivo, idonei a persuadere il giudice della veridicità di quanto allegato circa l'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore nel contesto aziendale (cfr. Cass n. 10435 del 2018); usualmente si prova che nella fase concomitante e successiva al recesso e per un congruo periodo, non sono avvenute assunzioni, oppure, sono state effettuate per mansioni richiedenti una professionalità non posseduta dal prestatore di lavoro licenziato (Cass. n. 6497/2021).

Con la sentenza n. 31471/2023 la Suprema Corte di Cassazione sancisce l'illegittimità del licenziamento intimato

ad un lavoratore per sopraggiunta inidoneità parziale alla mansione in ragione della sua disabilità.

Nel caso sottoposto al vaglio del Supremo Collegio un datore di lavoro impugnava la decisione evidenziando che il lavoratore, divenuto parzialmente inidoneo alla mansione di collaudatore, era stato licenziato per giustificato motivo oggettivo in ragione della ridotta capacità lavorativa e, dunque, del venir meno dell'interesse alla conservazione del posto in relazione all'adempimento solo parziale della prestazione.

La Suprema Corte, confermando l'illegittimità del recesso intimato al lavoratore, ha stabilito che in caso di sopraggiunta disabilità del prestatore con inidoneità parziale alla mansione, il datore ha l'obbligo di adottare, ai sensi dell'art. 3, comma 3-bis del D. Lgs. n. 216/2003, ragionevoli accomodamenti, cioè, tutti quegli accorgimenti tecnicamente possibili e non eccessivamente rigorosi affinché si possa preservare il posto di lavoro, anche assegnando il lavoratore a mansioni inferiori, con il solo limite che il sacrificio economico imposto al datore di lavoro non risulti del tutto sproporzionato.

Scarica l'allegato:
[Cass. 13.11.2023, n. 31471](#)

Cass. 13.11.2023 n. 31471 – licenziamento del lavoratore disabile

Con la sentenza n. 31471/2023 la Suprema Corte di Cassazione sancisce l'illegittimità del licenziamento intimato ad un lavoratore per sopraggiunta inidoneità parziale alla mansione in ragione della sua disabilità.

Nel caso sottoposto al vaglio del Supremo Collegio un datore di lavoro impugnava la decisione evidenziando che il lavoratore, divenuto parzialmente inidoneo alla mansione di collaudatore, era stato licenziato per giustificato motivo oggettivo in ragione della ridotta capacità lavorativa e, dunque, del venir meno dell'interesse alla conservazione del posto in relazione all'adempimento solo parziale della prestazione.

La Suprema Corte, confermando l'illegittimità del recesso intimato al lavoratore, ha stabilito che in caso di sopraggiunta disabilità del prestatore con inidoneità parziale alla mansione, il datore ha l'obbligo di adottare, ai sensi dell'art. 3, comma 3-bis del D. Lgs. n. 216/2003, ragionevoli accomodamenti, cioè, tutti quegli accorgimenti tecnicamente possibili e non eccessivamente rigorosi affinché si possa preservare il posto di lavoro, anche assegnando il lavoratore a mansioni inferiori, con il solo limite che il sacrificio economico imposto al datore di lavoro non risulti del tutto sproporzionato.

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
