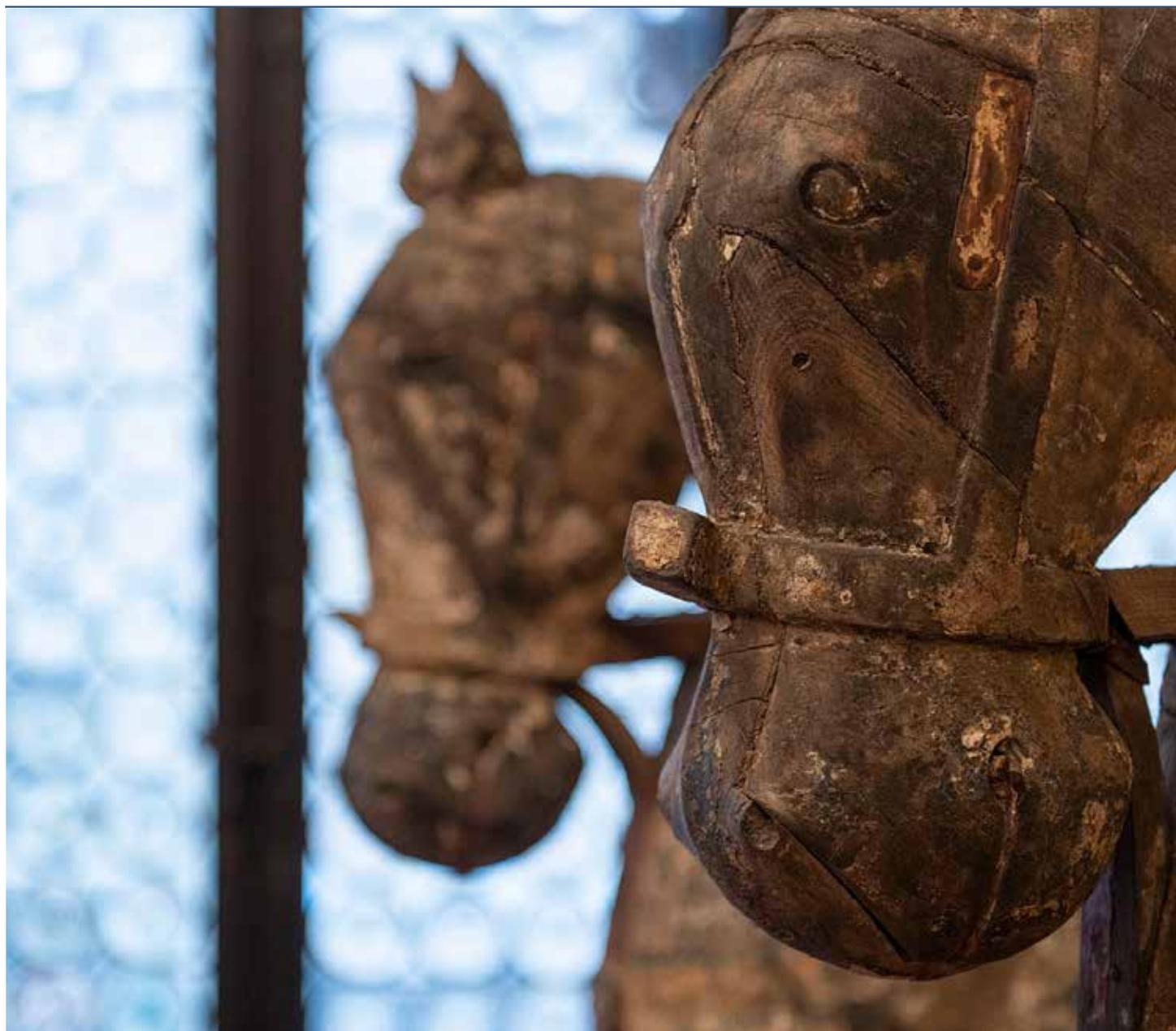


---

Marzo 2022

---

# La Rivista dello Studio



# Appalto

---

## APPALTO DI SERVIZI IN UN CALL CENTER

---

### **Trib. Catania 4 novembre 2021, n. 4553**

Il Tribunale di Catania, con sentenza 4553/2021, ha stabilito che è illecito l'appalto di servizi di call center quando il committente si inserisce nell'organizzazione dell'appaltatore gestendo, ad esempio, le credenziali di accesso ai software e aggiornando periodicamente le procedure di utilizzo.

## **NIENTE LITICONSORZIO NECESSARIO IN CASO DI RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI**

---

### **Cass. 18 febbraio 2022, n. 5415**

La Cassazione, con ordinanza 5415/2022, ha specificato che l'obbligazione solidale passiva, di regola, non dà luogo a litisconsorzio necessario, in quanto non fa sorgere un rapporto unico ed inscindibile, neppure sotto il profilo della dipendenza di cause. Per la sentenza, invero, la responsabilità solidale dà luogo a rapporti giuridici distinti, anche se fra loro connessi, in virtù dei quali è sempre possibile la scissione processuale, potendo il creditore ripetere da ciascuno dei condebitori l'intero suo credito. Secondo i Giudici di legittimità, tale regola trova una deroga solo quando le cause siano tra loro dipendenti, ovvero quando le distinte posizioni dei coobbligati presentino obiettiva interrelazione, alla stregua della loro strutturale subordinazione anche sul piano del diritto sostanziale, sicché la responsabilità dell'uno presupponga la responsabilità dell'altro. Non integrandosi quest'ultima ipotesi in caso di appalto, la Cassazione conferma l'obbligo di pagamento delle richieste differenze retributive.

# Categorie, qualifiche e mansioni

---

## **INFLUENCER: NUOVA CATEGORIA PROFESSIONALE**

---

### **Digitalizzazione e nuovi lavori (R. Salonia – I.A. Monteleone)**

È noto che la digitalizzazione ha innescato un processo dirompente, modificando le modalità di rapportarsi tra le persone e sotto certi profili lo stesso modo di lavorare. Il processo tecnologico ha, infatti, permesso la nascita e la diffusione di nuovi strumenti di comunicazione digitale che hanno inevitabilmente stravolto il modo di comunicare e interagire all'interno della società moderna. Questo uso della digitalizzazione ha comportato inevitabilmente la nascita di nuove figure professionali alcune delle quali ormai definitivamente entrate a pieno titolo nell'organizzazione produttiva di talune aziende e, tuttavia, alla velocità di trasformazione del mondo digitale non ha fatto seguito un adeguato intervento legislativo. In questo contesto si colloca la figura del c.d. "influencer", attività che può essere svolta a vari livelli e con diverse modalità non potendosi escludere la ravvisabilità di una vera e propria professionalità che ben potrebbe avere ricadute sotto il profilo giuslavoristico, soprattutto, nei casi in cui l'attività sia utilizzata a supporto delle finalità produttive di terze strutture.

## CCNL

### È ILLEGITTIMA L'APPLICAZIONE DEL CCNL STIPULATO DA UN'UNICA ORGANIZZAZIONE SINDACALE NON MAGGIORITARIA

#### Trib Bologna 30 giugno 2021

Il Tribunale di Bologna, con sentenza del 30 giugno 2021, ha stabilito che la sommarietà della cognizione della prima fase del giudizio ex art. 28 non preclude l'accertamento incidentale della natura del rapporto di lavoro. La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni organizzate dal committente ricomprende anche l'art. 28 St. lav., facoltizzando le organizzazioni sindacali a utilizzare tale strumento processuale. È illegittima l'applicazione del contratto collettivo stipulato da un'unica organizzazione sindacale non largamente maggioritaria per carenza di valido potere negoziale ai fini dell'effetto derogatorio di cui agli artt. 2 e 47-quater del d.lgs. 81/2015 ed ha carattere discriminatorio e antisindacale il recesso nei confronti di lavoratori che hanno rifiutato l'adesione a tale contratto.

### DISDETTA DI ADESIONE AD ASSOCIAZIONE SINDACALE ED EFFICACIA DEL CONTRATTO INTERAZIENDALE

#### Cass. 4 gennaio 2022, n. 74

La Cassazione, con ordinanza 74/2022, ha stabilito che la libera recedibilità dal contratto collettivo è configurabile solo se questo è a tempo indeterminato, non anche se a tempo determinato. La disdetta da Confindustria non comporta la caducazione della disciplina negoziale contenuta nel contratto collettivo interaziendale. Il giudice di merito ha il compito di valutare in concreto il comportamento posto in essere dal datore di lavoro e dal lavoratore, allo scopo di accertare, pur in difetto della iscrizione alle associazioni sindacali stipulanti, se dagli atti siano desumibili elementi tali da indurre a ritenere sussistente la vincolatività della contrattazione collettiva invocata.

## Collaborazioni autonome

### COMUNICAZIONE PREVENTIVA PER LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI: AGGIORNATE LE FAQ

#### Nota Inl 1° marzo 2022, n. 393

L'Inl, con la nota 393/2022, fornisce ulteriori risposte alle Faq formulate con riferimento al nuovo obbligo di comunicazione preventiva in vigore per le collaborazioni occasionali. I chiarimenti forniti riguardano i servizi resi da guide turistiche, traduttori, società a partecipazione pubblica, produttori assicurativi e società sportive.

## Condotta antisindacale

---

### L'AZIENDA PUÒ ESCLUDERE UNA SIGLA SINDACALE DALLA TRATTATIVA

---

#### Trib. Padova 30 dicembre 2021

Il Tribunale di Padova, con sentenza del 30 dicembre 2021 ha stabilito che il datore di lavoro può decidere liberamente come svolgere una trattativa sindacale e può, a tal fine, organizzare tavoli separati con le diverse sigle od anche rifiutarsi di incontrare talune organizzazioni. La scelta di rifiutare lo svolgimento di una trattativa unitaria - a fronte del chiaro e netto rifiuto da parte della sigla firmataria del precedente accordo a trattative unitarie con la O.S. ricorrente - non integra alcuna condotta antisindacale, non potendo il datore intervenire nelle dinamiche intersindacali. Allo stesso modo, il Giudice ha ritenuto legittimo anche il rifiuto allo svolgimento di trattative separate, ritenuto inappropriato rispetto alle dimensioni ed alla realtà aziendale.

Per la sentenza, infatti, non esiste, in capo al datore di lavoro, alcun obbligo generale a trattare: il medesimo può legittimamente scegliere con chi trattare, potendo in tal modo anche eventualmente escludere dalla trattativa alcuni sindacati.

## Contratti di rete

---

### COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE PER I CONTRATTI DI RETE D'IMPRESA

---

#### Decreto Min. Lav. 29 ottobre 2021, n. 205

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato il Decreto n. 205 del 29 ottobre 2021, con il quale ha definito le modalità operative delle comunicazioni telematiche di inizio, di distacco, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità per il tramite del modello "Unirete", messo a disposizione dal Ministero del Lavoro sul sito Servizi Lavoro e aggiornato con decreto direttoriale.

A partire dal 23 febbraio 2022, le imprese aderenti a un contratto di rete dovranno eseguire le comunicazioni per il tramite di un soggetto individuato (l'impresa referente) nell'ambito del contratto di rete, quale incaricato alle comunicazioni previste dalle disposizioni vigenti.

## Controlli, privacy e riservatezza

---

### I LIMITI DI AMMISSIBILITÀ DEI CONTROLLI DIFENSIVI DEL LAVORATORE

---

#### Cass. 22 settembre 2021, n. 25732

La Cassazione, con sentenza 25732/2021, ha stabilito che in tema di c.d. sistemi difensivi, sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze

di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele di dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto.

## Dirigente

### È SUFFICIENTE UNA MAIL PER RITENERE GIUSTIFICATO IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

#### Cass. 26 gennaio 2022, n. 2246

La Cassazione, con sentenza 2246/2022, ha stabilito che anche in una sola esternazione del dirigente è ravvisabile una motivazione congrua circa la giustificatezza del motivo di licenziamento, idonea a escludere l'arbitrarietà del recesso in ragione della rilevanza del fatto contestato in termini di turbamento del vincolo fiduciario, tanto più intenso quanto più elevato il ruolo (dirigenziale) del dipendente, il tutto in conformità a una valutazione delle condotte delle parti alla stregua dei criteri di correttezza e buona fede.

## Discriminazione

### CONGEDO PARENTALE E DISCRIMINAZIONE DIRETTA IN BASE ALL'ORIENTAMENTO SESSUALE

#### App. Milano 17 marzo 2021, n. 453

La Corte di Appello di Milano, con sentenza 453/2021, ha stabilito che posta l'insindacabilità della questione di status genitoriale da parte del datore di lavoro, è discriminatorio per ragioni di orientamento sessuale il diniego di congedo parentale e di congedo per la malattia del figlio richiesto dalla madre intenzionale che ha un legame genitoriale accertato da atti dello stato civile, per via degli effetti dissuasivi che ne derivano. La lesione al diritto alla parità di trattamento genera un danno non patrimoniale suscettibile di risarcimento in quanto lesivo di diritti fondamentali del genitore riconosciuti dagli articoli 2 e 3 della Costituzione.

## Disabili

### ABUSO DEI PERMESSI 104: NESSO CAUSALE TRA ASSENZA DEL LAVORATORE E ASSISTENZA DISABILE

#### Cass. 18 ottobre 2021, n. 28606

La Cassazione, con ordinanza 28606/2021, ha stabilito che per quanto riguarda i permessi ex lege 104/1992, deve essere sempre presente un nesso causale tra l'assenza dal lavoro e l'assistenza al disabile. Ciò significa che il lavoratore deve garantire un intervento assistenziale continuativo e globale al familiare disabile, potendo, comunque, nell'arco del periodo di vigenza del permesso, dedicare un

lasso di tempo alle proprie esigenze personali di vita. La mancata esistenza del nesso causale porta a considerare improprio il permesso e, come tale, grave la violazione, commessa dal lavoratore, ai doveri di correttezza e buona fede che genera la responsabilità del dipendente.

## PERMESSI 104 E CONGEDO STRAORDINARIO ANCHE IN CASO DI UNIONE CIVILE

---

### Circ. Inps 7 marzo 2022, n. 36

L'Inps, con circolare 36/2022, prende in esame la disciplina dei permessi e del congedo straordinario previsti in favore dei lavoratori del settore privato che assistono il coniuge o parenti e affini portatori di handicap. In particolare, l'Istituto si sofferma sulla concessione delle tutele agli uniti civilmente e sul riconoscimento dei benefici in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile.

## LAVORATORE DISABILE E POSSIBILITÀ DI SCELTA DELLA SEDE DI LAVORO

---

### Trib. Bari 25 marzo 2021

Il Tribunale di Bari, con ordinanza del 25 marzo 2021, ha stabilito che l'art. 33, comma 6, della l. 104/1992 deve essere interpretato nel senso il diritto del lavoratore disabile di scegliere la sede più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso non è assoluto o illimitato, ma presuppone altresì la compatibilità con l'interesse dell'impresa, posto che secondo il legislatore, il diritto alla effettiva tutela della persona disabile non può essere fatto valere quando il relativo esercizio venga a ledere in misura consistente le esigenze economiche ed organizzative del datore di lavoro. Incombe sul datore l'onere di dimostrare in modo specifico e puntuale quali siano le concrete ragioni che rendano impossibile l'assegnazione a una sede più vicina.

# Distacco

---

## DISTACCO E SANZIONI RITOC CABILI DAL GIUDICE NAZIONALE

---

### Corte Giustizia UE 8 marzo 2022, n. C-205/20

La Corte di Giustizia Europea con la sentenza C-205/20, si è pronunciata in merito ad una controversia promossa da un giudice austriaco nei riguardi della decisione di una società stabilita in Slovacchia di distaccare taluni dipendenti in Austria e sulla proporzionalità delle sanzioni a fronte di violazioni circa la documentazione salariale come sancito dall'art. 20 della direttiva 2014/67. La Corte di Giustizia afferma che il requisito di proporzionalità delle sanzioni previsto dall'art. 20 deve intendersi incondizionato e sufficientemente preciso da poter essere invocato da un singolo e applicato dalle autorità amministrative nonché dai giudici nazionali. Quindi, il giudice nazionale deve disapplicare la normativa nazionale, nella parte in cui si pone in contrasto con il requisito di proporzionalità delle sanzioni ritoccando la sanzione affinché risulti di importo proporzionato. E ciò, secondo i giudici comunitari, non contrasta con i principi di certezza del diritto, di legalità dei reati e delle pene e di irretroattività del diritto penale, in quanto la sanzione è comunque adottata in applicazione della normativa comunitaria.

# Fedeltà

## IL DIVIETO DI STORNO È AUTONOMO RISPETTO AL PATTO DI NON CONCORRENZA

### Cass. 4 agosto 2021, n. 22247

La Cassazione, con ordinanza 22247/2021, ha stabilito che il patto di non concorrenza di cui all'art. 2125 c.c. e la clausola contrattuale di divieto di storno di clientela vietano due condotte differenti: la prima proibisce, dietro corrispettivo, lo svolgimento di attività lavorativa in concorrenza con la società datrice per una durata limitata nel tempo, al termine del rapporto di lavoro; la seconda, invece, impedisce il compimento di atti e comportamenti funzionali a sviare la clientela storica verso un'altra impresa, sfruttando il rapporto di fiducia instaurato durante il periodo di dipendenza con la prima società, mirando dunque a garantire la tutela dell'avviamento ed il mantenimento e consolidamento dei buoni rapporti con il portafoglio di clienti; ne consegue l'indipendenza delle due clausole, segnata anche dall'autonomia delle fonti normative regolatrici delle fattispecie, sicché il regime normativo dell'art. 2125 c.c. non può estendersi alla clausola contrattuale. (In applicazione del sopraindicato principio, la Cassazione ha escluso che la clausola del divieto di storno della clientela costituisca manifestazione del patto di non concorrenza e duplicazione dello stesso).

# INAIL

## ASSENZE PER INFORTUNIO CONVERTITI IN PERMESSI E PERIODO DI COMPORIO

### Cass. 10 agosto 2021, n. 22591

La Cassazione, con sentenza 22591/2021, ha stabilito che ai sensi del combinato disposto dagli artt. 175 e 177, nonché della dichiarazione a verbale in calce al predetto art. 177 del Ccnl 17 luglio 2008 per i dipendenti delle aziende del settore terziario, ogni periodo di comporpio ha durata di 180 giorni, sicché, nel caso in cui all'infornio succeda, anche senza alcuna soluzione di continuità, un periodo di assenza per malattia, inizia a decorrere, dal momento dell'insorgenza della malattia, un distinto termine di 180 giorni, cosicché non può procedersi a licenziamento per superamento del periodo di comporpio se non quando sia decorso il periodo considerato.

# INPS

## TRANSAZIONE SUCCESSIVA A SENTENZA E INOPPONIBILITÀ ALL'INPS

### Cass. 3 febbraio 2022, n. 3425

La Cassazione, con sentenza 3425/2022, ha stabilito che la transazione intervenuta tra datore di lavoro e lavoratore che sia intervenuta dopo la sentenza di primo grado che ha disposto la reintegra del lavoratore e la condanna del datore di lavoro alla regolarizzazione previdenziale non può essere opposta all'Inps perché il rapporto contributivo e previdenziale è autonomo rispetto alla regolamentazione tra le parti degli obblighi retributivi.

## ILLEGITTIMA LA REVOCA DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER IRREGOLARITÀ FORMALI

---

**Trib. Roma 11 marzo 2022, n. 66**

Il Tribunale di Roma, con sentenza 66/2022, ha stabilito che la mancata presentazione delle denunce mensili (che costituisce omissione meramente formale) non può dar luogo al recupero delle agevolazioni, perché non rappresenta una irregolarità relativa ai pagamenti dovuti dall'impresa. Per il Giudice, infatti, in assenza di una violazione sostanziale di mancato versamento dei contributi, l'Inps non ha titolo per revocare gli sgravi fruiti dall'azienda. Allo stesso modo, secondo la sentenza, resta preclusa ad Inps la possibilità di revoca delle agevolazioni di cui l'azienda ha fruito nei periodi in cui la stessa era in possesso di DURC regolare, non potendo l'irregolarità di detto documento avere effetti retroattivi. Su tali presupposti, il Tribunale di Roma accoglie il ricorso in opposizione proposto dall'impresa, dichiarando l'illegittimità delle impugnate note di rettifica dell'Inps.

## Licenziamento individuale

---

### LICENZIAMENTO PER GMO: È ONERE DEL DATORE PROVARE L'IMPOSSIBILITÀ DI REPECHAGE

---

**Cass. 18 gennaio 2022, n. 1386**

La Cassazione, con ordinanza 1386/2022, ha stabilito che, ai fini del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'art. 3, l. 604/1966, richiede non solo la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite allo stesso e la riferibilità della soppressione a progetti o scelte datoriali diretti a incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa, ovvero sui suoi processi produttivi, compresi quelli finalizzati a una migliore efficienza ovvero a incremento di redditività, ma anche l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse: elemento, quest'ultimo, che, inesplicito a livello normativo, trova giustificazione sia nella tutela costituzionale del lavoro che nel carattere necessariamente effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale, che non può essere condizionata da finalità espulsive legate alla persona del lavoratore. Spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repêchage del dipendente licenziato, in quanto requisito di legittimità del recesso datoriale: questo, dunque, significa che il datore ha l'onere di provare che al momento del licenziamento non sussistesse alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa per l'espletamento di mansioni equivalenti.

### CHAT AZIENDALE COME STRUMENTO DI LAVORO: INFORMAZIONI INUTILIZZABILI SENZA COMUNICAZIONE PREVENTIVA REPECHAGE

---

**Cass. 22 settembre 2021, n. 25731**

La Cassazione, con sentenza 25731/2021, ha stabilito che la chat aziendale, destinata alle comunicazioni di servizio dei dipendenti, è qualificabile come strumento di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 2, l. 300/1970 novellato, essendo funzionale alla prestazione lavorativa, con la conseguenza che le informazioni tratte dalla chat stessa, a seguito dei controlli effettuati dal datore di lavoro, sono inutilizzabili in mancanza di adeguata informazione preventiva ex art. 4, comma 3, l. 300/1970. Nel caso di specie, la Cassazione ha confermato la sentenza di merito che aveva annullato il licenziamento comminato a una lavoratrice – per avere quest'ultima inviato a una collega, su una chat aziendale, messaggi offensivi nei confronti, tra l'altro, di un superiore gerarchico – sul presupposto che il datore fosse venuto a conoscenza dei messaggi stessi in occasione di un controllo tecnico del quale non era stata data alcuna preventiva comunicazione alla lavoratrice medesima.

---

## COMPUTABILITÀ NEL PERIODO DI COMPORTO DELLE ASSENZE PER DISABILITÀ

---

### Trib. Verona 21 marzo 2021

Il Tribunale di Verona, con l'ordinanza del 21 marzo 2021, ha stabilito che è discriminatoria la norma del Ccnl che nel disciplinare il periodo di comporto non esclude le assenze di persone con disabilità, legate alla loro patologia, a prescindere dal riconoscimento del lavoratore come portatore di handicap in situazioni di gravità. Tale discriminazione indiretta determina la nullità del licenziamento fondato sulla predetta previsione contrattuale.

## SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ FISICA E DISABILITÀ

---

### Cass. 9 marzo 2021, n. 6497

La Cassazione, con la sentenza 6497/2021, ha stabilito che l'impossibilità di ricollocare il disabile, adibendolo a diverse mansioni comunque compatibili con il suo stato di salute, non esaurisce gli obblighi del datore di lavoro che intenda licenziarlo, perché, laddove ricorrano i presupposti di applicabilità dell'art. 3, co. 3-bis, d.lgs. 216/2003, egli dovrà comunque ricercare possibili "accomodamenti ragionevoli" che consentano il mantenimento del posto di lavoro, in una ottica di ottimizzazione delle tutele giustificata dall'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà sociale (art. 2 Cost.), tanto più pregnanti in caso di sostegno a chi versa in condizione di svantaggio.

## LEGITTIMO LICENZIAMENTO DEL SINDACALISTA CHE NON RISPETTA I LIMITI DI CRITICA

---

### Trib. Roma 8 luglio 2021

Il Tribunale di Roma, con la sentenza dell'8 luglio 2021, ha deciso che è legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore sindacalista che nell'ambito dell'esercizio del diritto di critica non abbia rispettato i canoni di continenza formale e sostanziale.

## CRITICA SU SOCIAL NETWORK ALLA PRECEDENTE GESTIONE DELLO STABILIMENTO E LICENZIAMENTO

---

### Trib. Taranto 26 luglio 2021

Il Tribunale di Taranto, con sentenza del 26 luglio 2021, ha stabilito che non assume rilievo disciplinare la condotta extralavorativa contestata a un impiegato che aveva pubblicato e condiviso sulla sua bacheca virtuale Facebook un post denigratorio riferibile, non già all'attuale datore di lavoro, ma a una precedente gestione dello stabilimento presso il quale lavorava. Il fatto contestato è insussistente in quanto l'espressione critica, pur essendo stata materialmente espressa, non costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali.

## LEGITTIMA L'IMPUGNATIVA DEL LICENZIAMENTO SCANSIONATA E INVIATA VIA PEC

---

### Trib. di Monza 8 aprile 2021

Il Tribunale di Monza, con ordinanza del 8 aprile 2021, ha stabilito che l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento di cui all'art. 6 l. 604/1966 non è soggetta a particolari formalità essendo sufficiente un qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore di contestare la validità del recesso datoriale. A tal fine, la trasmissione a mezzo posta elettronica certificata da parte del difensore del lavoratore della copia della impugnativa del licenziamento mediante scansione del documento cartaceo, ricevuta regolarmente dal datore, integra il requisito della forma scritta richiesto dal citato art. 6.

## Licenziamento collettivo

---

### LA VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI NON COMPORTA L'ANNULLAMENTO DELLA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLETTIVO REPECHAGE

---

#### Trib. Ancona 22 febbraio 2022

Il Tribunale di Ancona, con sentenza del 22 febbraio 2022, ha stabilito che qualora i contratti collettivi nazionali del lavoro - come nel caso di specie l'art. 9 Ccnl Metalmeccanici - non subordinano espressamente la validità della successiva procedura di licenziamento collettivo all'adempimento degli obblighi preventivi informativi a carico del datore di lavoro, la violazione di tali obblighi se da un lato integra una condotta antisindacale dall'altro non conduce all'annullamento della procedura avviata.

## Malattia

---

### IL RIFIUTO A RIPRENDERE SERVIZIO IN ASSENZA DI VISITA MEDICA PREVENTIVA È ASSENZA INGIUSTIFICATA

---

#### Cass. 12 agosto 2021, n. 22819

La Cassazione, con ordinanza 22819/2021, ha stabilito che in tema di sorveglianza sanitaria, la visita medica prevista dall'art. 41, comma 2, lett. e-ter, d.lgs. 81/2008 alla ripresa del lavoro a seguito di assenza del lavoratore superiore a 60 giorni, quale misura necessaria a tutelare l'incolumità e la salute del prestatore di lavoro, deve precedere l'assegnazione alle medesime mansioni svolte prima dell'inizio dell'assenza e la sua omissione giustifica l'astensione ex art. 1460 c.c. dall'esecuzione di quelle mansioni, ma non anche la mancata presentazione sul posto di lavoro, ben potendo il datore di lavoro disporre, nell'attesa della visita medica, l'eventuale e provvisoria diversa collocazione del lavoratore nell'impresa.

## Orario di lavoro

---

### LA SETTIMANA CORTA DEI BELGI E I CONFINI DEL LAVORO DIPENDENTE

---

#### Newsletter Pietro Ichino n. 560 (P. Ichino)

L'autore propone una attenta analisi sull'idea di un accorciamento dell'orario della settimana lavorativa in Belgio specificando che la proposta del Governo di Bruxelles di consentire la ripartizione dell'orario normale in quattro giorni è solo una parte, e probabilmente non quella di maggiore impatto, di un pacchetto di misure che riguarderanno anche le nuove forme di organizzazione, nelle quali il tempo di lavoro non ha più rilievo così determinante.

## RIPOSO DOMENICALE E PART-TIME

### Trib. Milano 31 marzo 2021

Il Tribunale di Milano con sentenza del 31 marzo 2021, ha accolto il ricorso di alcune lavoratrici che, assunte con contratto part-time per il venerdì e sabato, con possibilità di lavoro domenicale per un massimo di 13 domeniche l'anno, secondo l'allora vigente d.lgs. 114/1998, contestavano la scelta della società datrice che, con l'entrata in vigore del DL 201/2011, imponeva di lavorare ogni domenica. L'illegittimità del comportamento, ledendo l'equilibrio della vita personale del lavoratore, dà diritto al risarcimento del danno non patrimoniale di natura esistenziale, liquidato in via equitativa e all'erogazione dell'indennità giornaliera che non può ritenersi assorbita dalla maggiorazione prevista dal successivo contratto integrativo. È respinta l'eccezione di prescrizione dei crediti in quanto, dopo la modifica dell'art. 18 St. lav. operata dalla l. 92/2012, essa non decorre durante il rapporto di lavoro.

## Retribuzione

### IL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI RETRIBUZIONE È DIRETTAMENTE INVOCABILE DAI SINGOLI LAVORATORI

#### Corte Giustizia UE 3 giugno 2021, n. C-624/19

La Corte di Giustizia UE, con sentenza C-624-19, ha stabilito che l'art. 157 TFUE deve essere interpretato nel senso che ha efficacia diretta nelle controversie tra privati in cui è dedotta l'inosservanza del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per un «lavoro di pari valore», sancito in tale articolo. Nel caso di specie, alcuni lavoratori, tanto di sesso femminile quanto di sesso maschile, impiegati presso diversi punti vendita della società datrice, ricorrono giudizialmente deducendo di non aver ricevuto una retribuzione pari a quella di alcuni colleghi impegnati nella medesima attività, in violazione dell'art. 157 TFUE.

## Speciale Coronavirus

### LAVORATORI FRAGILI: LAVORO AGILE E TUTELA PER ASSENZA DAL SERVIZIO

#### Mess. Inps 11 marzo 2022, n. 1126

L'Inps, con messaggio 1126/2022, comunica che, la tutela previdenziale per i lavoratori c.d. fragili del settore privato assicurati per la malattia Inps è riconosciuta dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022. L'istituto precisa che, fino al 31 marzo, in corrispondenza con il dichiarato periodo di emergenza sanitaria, si applicano in favore di questi lavoratori le tutele in materia di lavoro agile e l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero.

### TUTELE PREVIDENZIALI PER I LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO ASSICURATI PER LA MALATTIA

#### Mess. Inps 25 marzo 2022, n. 1349

L'Inps, con messaggio 1349/2022, fornisce aggiornamenti in materia di tutela previdenziale per i lavoratori fragili del settore privato, con riferimento alla proroga delle disposizioni inerenti alla

modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Le nuove istruzioni illustrate dall'Istituto sostituiscono quanto precedentemente indicato nel messaggio n. 1126 del 11.03.2022. Sono considerati lavoratori fragili le persone affette da patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali la prestazione lavorativa viene effettuata in modalità agile, anche attraverso l'assegnazione a una mansione diversa, ricompresa nella stessa categoria o area di inquadramento. La l. 11/2022 ha disposto la proroga al 31 marzo 2022 dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e l'equiparazione dell'assenza dal servizio a ricovero ospedaliero con conseguente erogazione della prestazione economica.

La tutela previdenziale per i lavoratori fragili del settore privato è riconosciuta, quindi, dal 1° gennaio al 31 marzo 2022. Per quanto riguarda, invece, l'equiparazione della quarantena e dell'isolamento fiduciario con sorveglianza attiva a malattia, non è prevista alcuna proroga per il 2022.

## ALLENTAMENTO DELLE MISURE ANTI-COVID

---

### DL 24 marzo 2022, n. 24

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 70 del 24 marzo 2022, il DL n. 24 del 24 marzo 2022, con le disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza. Dal primo aprile non ci sarà più l'obbligo di Green pass rafforzato sui luoghi di lavoro per gli over 50. Per l'accesso basterà il Green pass base che si ottiene anche a seguito di guarigione o tampone. La sospensione dal lavoro, per i lavoratori non vaccinati, resterà solo per la fascia del personale sanitario e per i lavoratori di strutture ospedaliere e delle Rsa. Dal primo aprile decadrà anche la quarantena da contatto (l'obbligo di isolamento resta solo per i contagiati). Fino al 30 aprile rimarrà l'obbligo dell'uso delle mascherine al chiuso. Dal primo maggio non sarà più necessario esibire il Green pass. Fino a 30 giugno sarà possibile ricorrere allo smart working nel settore privato senza l'accordo individuale. Fino a tale data viene, altresì, prorogato anche lo svolgimento del lavoro agile per i lavoratori fragili.

## ESONERO CONTRIBUTIVO SETTORI AGRITURISTICO E VITIVINICOLO

---

### Mess. Inps 25 marzo 2022, n. 1373

L'Inps, con messaggio 1373/2022, specifica che le imprese agrituristiche e vitivinicole, incluse le aziende produttrici di vino e birra, e i lavoratori autonomi in agricoltura possono beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali previsto dal decreto Sostegni bis. L'Istituto, con la circolare Inps 21 ottobre 2021, n. 156 e successivamente con il messaggio 16 marzo 2022, n. 1216, ha già illustrato l'ambito di applicazione dell'esonero e ha fornito le istruzioni per la presentazione delle domande e per la fruizione del beneficio. Considerate le difficoltà di ordine tecnico rilevate, la data di inizio per l'invio della domanda telematica di esonero è differita alle 9 del 4 aprile 2022. Lo comunica l'Inps, con il messaggio 25 marzo 2022, n. 1373. Le domande potranno, quindi, essere inviate dalle 9 del 4 aprile alle 23.59 del 4 maggio 2022. Questi termini sono validi anche per l'invio delle domande di esonero presentate dagli eredi in caso di decesso del titolare della posizione contributiva, imprenditore agricolo professionale o titolare del nucleo familiare.

# Trasferimento d'azienda

---

## LE CONSEGUENZE DEL TRASFERIMENTO D'AZIENDA DICHIARATO ILLEGITTIMO

---

### Cass. 28 settembre 2021, n. 26262

La Cassazione, con sentenza 26262/2021, ha stabilito che una volta accertata l'invalidità del trasferimento d'azienda, il rapporto con il destinatario della cessione è instaurato in via di mero fatto,

---

tanto che le vicende risolutive dello stesso non sono idonee a incidere sul rapporto giuridico ancora in essere, rimasto in vita con il cedente, determinandosi il trasferimento del medesimo rapporto solo quando si perfezioni una fattispecie traslativa conforme al modello legale. Diversamente, nel caso di invalidità della cessione (per mancanza dei requisiti richiesti dall'art. 2112, cod. civ.) e di inconfigurabilità di una cessione negoziale (per mancanza del consenso della parte ceduta quale elemento costitutivo della cessione), quel rapporto di lavoro non si trasferisce e resta nella titolarità dell'originario cedente.

## Trasferimento del lavoratore

### TRASFERIMENTO DEI DIPENDENTI: DATORE NON TENUTO A INDICARE I MOTIVI

#### Cass. 6 luglio 2021, n. 19143

La Cassazione, con ordinanza 19143/2021, ha stabilito che in materia di trasferimento del lavoratore, il datore di lavoro non è tenuto a osservare alcun obbligo di forma per la comunicazione del relativo provvedimento né a fornire al dipendente l'indicazione dei motivi della decisione. Solo se convenuto in giudizio, egli ha l'onere di allegare e provare le fondate ragioni che hanno determinato il trasferimento nonché il rispetto, soprattutto nei casi che abbiano riguardato un numero rilevante di dipendenti, dei principi di buona fede e correttezza.

## Trasporto

### XPO SI SCINDERÀ E VENDERÀ LE ATTIVITÀ IN EUROPA

#### (Newsletter TrasportoEuropa 14/03/2022)

Dopo una lunga fase di crescita nel trasporto e nella logistica, avvenuta anche tramite importanti acquisizioni tra cui quella della francese Dentrassangle, Xpo Logistics ora si divide e cederà le attività europee e quelle intermodali. Lo ha annunciato in un comunicato diffuso l'8 marzo 2022, precisando che l'operazione prevede la creazione di due società. La prima rileverà la piattaforma digitale statunitense che svolge brokeraggio (ossia intermediazione) nell'autotrasporto in Nord America, un'attività che praticamente non ha veicoli propri e consegue elevati margini. Questa impresa offrirà anche servizi di trasporto nell'ultimo miglio e spedizioni globali. La seconda società rileverà l'autotrasporto Ltl, ossia di carichi frazionati, sempre negli Stati Uniti con sede a Greenwich, nel Connecticut. Resteranno fuori le attività di trasporto in Europa e quelle intermodali negli Stati Uniti, che saranno vendute oppure quotate in Borsa. Xpo Logistics venderà o quoterà tutti gli assetti europei per il trasporto e la logistica, che consistono in 207 sedi in 14 Paesi che occupano 13.700 dipendenti. Questo ramo è presente nell'autotrasporto soprattutto in Francia, Spagna, Portogallo e Gran Bretagna. In questi Paesi, Xpo Logistics produce il 90% dei 3,1 miliardi di dollari ricavati nel 2021.

### L'INTERVENTO VOLONTARIO DI ASSOLOGISTICA NELLA VERTENZA LGD/SI-COBAS

#### Newsletter P. Ichino 7 marzo 2022

L'Associazione delle imprese della logistica per la grande distribuzione interviene nel procedimento giudiziale davanti al Tribunale di Milano sulla illegittimità del blocco dei cancelli come forma di lotta sindacale, per sottolineare come la questione riguardi non soltanto l'impresa ricorrente, ma una parte rilevantissima del sistema italiano delle relazioni industriali.

