

Appalto

DIFFERENZA TRA ALGORITMI AUTOMATICI E INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELL'APPALTO DI FORNITURE DI UN DISPOSITIVO MEDICO

Cons. di Stato 25 novembre 2021, n. 7891

Il Consiglio di Stato, con la sentenza 7891/2021, ha fatto chiarezza sulle nozioni di algoritmo e di intelligenza artificiale, ponendo l'accento sugli elementi che differenziano l'uno dall'altro. Mentre l'algoritmo "tradizionale" può essere definito come una "sequenza di istruzioni, ben definite e non ambigue, così da poter essere eseguite meccanicamente e tali da produrre un determinato risultato" e richiama a sé anche il concetto di automazione, ossia di riduzione dell'intervento umano, parlando di intelligenza artificiale si fa riferimento a meccanismi di machine learning, capaci di elaborare nuovi criteri di interferenza fra i dati e assumere decisioni conseguenti, secondo un processo di apprendimento automatico.

RESPONSABILITÀ SOLIDALE: LA DECADENZA PUÒ ESSERE IMPEDITA DA UNA LETTERA DI COSTITUZIONE IN MORA

Cass. 28 ottobre 2021, n. 30602

La Cassazione, con sentenza 30602/2021, ha affermato che la decadenza biennale prevista dall'art. 29 del d.lgs. 276/2003 - in materia di responsabilità solidale per i crediti retributivi maturati dai lavoratori nell'ambito di contratti di appalto sottoscritti dal proprio datore di lavoro, rispetto ai quali il lavoratore abbia prestato la propria attività - possa essere impedita anche (solo) con un atto stragiudiziale a mezzo del quale il lavoratore informa la propria controparte della volontà di avvalersi di tale responsabilità solidale.

Categorie, qualifiche e mansioni

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ IN AMBITO LAVORATIVO

L. 5 novembre 2021, n. 162

È stata pubblicata nella G.U. n. 275 del 18 novembre 2021 la l. 162 del 5 novembre 2021, che apporta modifiche al Codice delle pari opportunità, di cui al d.lgs. 198/2006, e introduce altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, in vigore dal 3 dicembre 2021. Il provvedimento estende ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti l'obbligo di trasmissione al Ministero del lavoro del rapporto di parità. Inoltre, dal 1° gennaio 2022 viene istituita la certificazione di parità, al cui rilascio corrisponderà la possibilità, per l'anno 2022, di applicare uno sgravio contributivo pari all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda.

SETTORI E PROFESSIONI CARATTERIZZATI DA TASSO DI DISPARITÀ UOMO-DONNA PER IL 2022

Decreto interministeriale Min. Lav. 17 dicembre 2021, n. 402

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il Decreto interministeriale 402/2021 che individua, per l'anno 2022, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% il valore medio annuo, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione previsti dall'art. 4, commi 8-11, della l. 92/2012.

CIG

CASSA INTEGRAZIONE E ISCRIZIONE AL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEGLI ARTIGIANI

Consiglio di Stato 2 agosto 2021, n. 5657

Il Consiglio di Stato, con la sentenza 5657/2021, ha stabilito che la legittimità della richiesta di iscrizione al Fondo di solidarietà degli artigiani per accedere agli ammortizzatori sociali non è di competenza del giudice amministrativo. Secondo i Giudici la pretesa del Fondo di ottenere il versamento della contribuzione in suo favore non configura l'esercizio di un potere pubblicistico, dal momento che è esercitata in difformità rispetto a quanto previsto dalla legge. Tale fattispecie deve più correttamente essere inquadrata come una condotta ostativa al riconoscimento delle integrazioni salariali riconosciute con causale "emergenza Covid-19". Per la sentenza, ne deriva che la competenza giurisdizionale della questione non può essere imputata al giudice amministrativo trasmettendo l'intera controversia al tribunale ordinario, in funzione di giudice del lavoro.

Collaborazioni autonome

LAVORO SU PIATTAFORME DIGITALI

Just Eat firma con i sindacati un accordo apripista sulle condizioni di lavoro dei fattorini (L. Serrani)

È stato firmato in Spagna, dopo un anno e mezzo di negoziazione, il primo importante accordo collettivo tra Just Eat e i due principali sindacati spagnoli. L'accordo, destinato a regolare le condizioni di lavoro dei fattorini dell'impresa, opererà sull'intero territorio nazionale ed entrerà in vigore a partire dal prossimo gennaio 2022 e viene considerato come punto di partenza per garantire omogeneità alla futura contrattazione del settore. L'accordo garantisce un monte ore settimanale effettivo minimo pari all'80% di quello contrattualmente stabilito, assicurando comunque un orario di lavoro giornaliero minimo e riposi settimanali di due giorni. Vengono altresì garantiti 30 giorni di ferie, di cui 15 da godere tra i mesi di giugno e agosto e viene fissato un massimo di 9 ore di lavoro al giorno. Quanto agli strumenti necessari allo svolgimento della prestazione, viene specificato che il telefono cellulare utilizzato dai dipendenti in occasione delle consegne debba essere fornito dall'azienda. Lo stesso vale per la bicicletta e la moto, che di regola è l'azienda a dover fornire, tanto che il testo prevede degli extra per il caso dell'utilizzo di mezzi propri. È prevista, inoltre, una copertura assicurativa da 40.000 a 60.000 euro in caso di morte o invalidità permanente assoluta. Anche la raccolta delle mance è regolamentata mensilmente.

Condotta antisindacale

INAPPLICABILE IL CCNL UGL RIDER ASSODELIVERY

Trib Firenze 24 novembre 2021, n. 781

Il Tribunale di Firenze, con sentenza 781/2021, ha stabilito antisindacale la condotta di Deliveroo che aveva risolto tutti i contratti dei rider che non avevano accettato l'applicazione delle condizioni contratto collettivo a partire dal 2 novembre 2020. Il Giudice rileva come UGL rider sia un sindacato di comodo e privo di rappresentatività. È stata illegittima ed antisindacale, quindi, la scelta di Deliveroo

di imporre le condizioni del Ccnl sottoscritto esclusivamente da UGL a tutti i ciclofattorini e di risolvere anticipatamente e unilateralmente i rapporti di lavoro con quelli che si sono rifiutati di sottostare alle nuove condizioni contrattuali. La sentenza del Tribunale rileva come ai riders, seppur qualificati come collaboratori eterorganizzati, debbano essere applicate le tutele dei lavoratori subordinati in base all'art. 2 del d.lgs. 81/2015 (quindi retribuzione paramentrate al IV livello Ccnl logistica, ferie e malattia retribuite ecc..).

Controlli, privacy e riservatezza

IL DATORE PUÒ CONTROLLARE IL COMPUTER AZIENDALE DEL DIPENDENTE ANCHE PER FINI DISCIPLINARI

Cass. 9 novembre 2021, n. 32760

La Cassazione, con sentenza 32760/2021, ha stabilito che seppure nell'ambito di una vicenda antecedente all'entrata in vigore del c.d. Jobs Act, conferma che, successivamente alla riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori introdotta nel 2015, i dati raccolti dal datore di lavoro sull'utilizzo di internet da parte dei dipendenti attraverso gli strumenti di lavoro sono utilizzabili per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro e, dunque, anche disciplinari. E ciò a condizione che sia stata fornita adeguata informativa al dipendente e sia rispettata la normativa sulla privacy.

LE CONDIZIONI DI LEGITTIMITÀ PER UTILIZZARE I CONTROLLI TECNOLOGICI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Cass. 12 novembre 2021, n. 34092

La Cassazione, con sentenza 34092/2021, ha specificato che in tema di cd. sistemi difensivi, sono consentiti, anche dopo la modifica dell'art. 4 st. lav. ad opera dell'art. 23 del d.lgs. 151/2015, 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 della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto.

Disabili

ADEGUATO IL CONTRIBUTO ESONERATIVO

Decreto Ministeriale Min. Lav. 30 settembre 2021, n. 193

Il Ministero del Lavoro, con decreto ministeriale 193/2021 pubblicato il 30 novembre 2021, ha specificato l'adeguamento degli importi del contributo esonerativo di cui all'art. 5, commi 3 e 3 bis, della l. 68/1999, ai sensi dell'art. 5, comma 6 della medesima legge. L'importo del contributo esonerativo, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sarà di importo pari a 39,21 euro, per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

ADEGUATA LA SANZIONE IN CASO DI MANCATO INVIO DEL PROSPETTO INFORMATIVO

Decreto Ministeriale Min. Lav. 30 settembre 2021, n. 194

Il Ministero del Lavoro, con decreto ministeriale 194/2021 pubblicato il 30 novembre 2021, ha specificato adeguamento delle sanzioni amministrative di cui all'art. 15, comma 1 della l. 68/1999, ai sensi dell'art. 15, comma 5 della medesima legge. In caso di mancato invio del Prospetto informativo disabili alla scadenza (31 gennaio), a decorrere dal 1° gennaio 2022, la sanzione amministrativa sarà pari a 702,43 euro, maggiorata di 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo.

CONTRIBUTO MENSILE IN FAVORE DEL GENITORE DISOCCUPATO O MONOREDDITO CON FIGLI DISABILI A CARICO

Decreto 12 ottobre 2021

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 285 del 30 novembre 2021, il Decreto 12 ottobre 2021, con i criteri per l'individuazione dei destinatari e modalità di presentazione delle domande del contributo mensile in favore del genitore disoccupato o monoreddito con figli disabili a carico.

INL

SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

Circ. Inl 9 novembre 2021, n. 3

L'Inl, con la circolare 3/2021, ha illustrato il nuovo provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale. Il documento contiene le prime indicazioni operative sui nuovi requisiti e sulle procedure per sospendere l'impresa per lavoro sommerso (10% dei lavoratori "in nero") e per gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro. L'Inl chiarisce che non sono più considerati irregolari (ai fini della sospensione) i lavoratori per i quali non è prevista la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, come ad esempio coadiuvanti familiari e soci. Inoltre, viene messo in evidenza che il provvedimento di sospensione è adottato nei confronti della singola unità produttiva, rispetto ai quali sono stati verificati i presupposti per la sua adozione e, con particolare riferimento all'edilizia, all'attività svolta dall'impresa nel singolo cantiere.

INPS

ACCERTAMENTO NEGATIVO DI DEBITO CONTRIBUTIVO

Trib. Bolzano 1° luglio 2021

Il Tribunale di Bolzano, con sentenza del 1° luglio 2021, ha stabilito che nel procedimento di opposizione al provvedimento irrogativo di una sanzione amministrativa pecuniaria, l'Amministrazione ingiungente assume la veste di attore sostanziale incombendo su quest'ultima, pertanto, l'onere della prova per ciò che concerne l'esistenza degli elementi di fatto integranti la violazione contestata e della loro riferibilità all'ingiunto, dovendo per converso l'opponente, che assume di fatto la veste di convenuto, fornire la prova dei fatti impeditivi o estintivi.

OPZIONE DONNA: COME EFFETTUARE IL RISCATTO CONTRIBUTIVO ANTERIORE AL 1996

Mess. Inps 21 dicembre 2021, n. 4560

L'Inps, con messaggio 4560/2021, fornisce chiarimenti in caso di riscatto di periodi anteriori al 1° gennaio 1996 con onere determinato con il criterio del calcolo "a percentuale", per effetto dell'esercizio della facoltà di opzione al sistema contributivo. Le indicazioni fornite valgono sia in caso di esercizio della facoltà di opzione al sistema contributivo precedente o contestuale alla presentazione della domanda di riscatto, che in caso di richiesta di pensione anticipata opzione donna, contestuale alla predetta domanda di riscatto.

ERRATA APPLICAZIONE DEL MASSIMALE CONTRIBUTIVO: INTERESSI E SANZIONI

Mess. Inps 10 dicembre 2021, n. 4412

L'Inps, con messaggio 4412/2021, ha fornito indicazioni in merito alle regolarizzazioni in caso di errata applicazione del massimale contributivo, in seguito a un'attività di verifica sui datori di lavoro privati che operano con il sistema UniEmens, con riferimento a determinate tipologie di anomalie rilevate nei flussi di denuncia. Il messaggio, inoltre, specifica le regole per la determinazione delle sanzioni e degli interessi per quanto riguarda i lavoratori con anzianità contributiva anteriore al 1° gennaio 1996 conseguente alla presentazione di una domanda di riscatto o di accredito figurativo. Relativamente ai recuperi per i quali sono ancora in corso le attività di notifica delle diffide, una volta effettuato il pagamento integrale dei contributi richiesti, le sanzioni saranno dovute nella misura degli interessi legali. Se il pagamento dell'importo dei contributi dovuti sull'imponibile eccedente il massimale oggetto della diffida viene effettuato oltre il termine assegnato, la misura degli interessi legali sarà applicata dal mese successivo a quello di presentazione della domanda di riscatto o di accredito figurativo dei periodi contributivi antecedenti al 1° gennaio 1996, fino alla scadenza del termine di pagamento indicato nella medesima diffida.

Licenziamento individuale

IL CALCOLO DEL COMPORIO PER IL LAVORATORE INVALIDO

App. Torino 26 ottobre 2021

La Corte d'Appello di Torino, con la sentenza del 26 ottobre 2021, ha stabilito che non esiste un obbligo in capo al datore di lavoro di espungere dal comporto le assenze collegate allo stato di invalidità del dipendente, e se anche tale condotta fosse giuridicamente reclamabile, allora necessariamente occorrerebbe, al fine di rendere esigibile detto obbligo, imporre al dipendente l'onere di comunicare quali assenze siano riconducibili alla malattia invalidante, stante l'oggettiva impossibilità per il datore di lavoro di controllare detto nesso causale, non essendo a conoscenza della diagnosi e dei certificati di malattia prima dell'impugnazione del recesso.

Pensioni

ASSEGNO DI INVALIDITÀ: NUOVO LIMITE REDDITUALE PER IL DIRITTO ALLA PRESTAZIONE

Mess. Inps 28 dicembre 2021, n. 4689

L'Inps, con messaggio 4689/2021, in relazione alla liquidazione dell'assegno mensile di invalidità, rende noto che ai fini della ricorrenza del presupposto della inattività lavorativa, necessario per l'erogazione

dell'assegno mensile, il nuovo limite reddituale è pari ad euro 4.931. In ragione di ciò, è riconosciuto il diritto a tale prestazione economica anche quando il soggetto richiedente svolga un'attività lavorativa il cui reddito annuale non superi tale importo.

Previdenza e assistenza

ARTIGIANI: ISCRIZIONE AL FONDO OBBLIGATORIA MA NON PER LA CASSA COVID

Trib. Roma 30 novembre 2021, n. 10087

Il Tribunale di Roma, con sentenza 10087/2021, ha stabilito che anche i datori di lavoro che non abbiano aderito al sistema di relazioni industriali del comparto artigiano sono tenuti al versamento dei contributi in favore del fondo FSBA poiché questo realizza una tutela previdenziale.

ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

D.lgs. 21 dicembre 2021, n. 230

È stato pubblicato nella G.U. n. 309 del 30 dicembre 2021 il d.lgs. 230 del 21 dicembre 2021, che a decorrere dal 1° marzo 2022 istituisce l'assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della l. 46/2021. Tale beneficio economico è attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'Isee.

Retribuzione

AUMENTI CONTRATTUALI RETROATTIVI ANCHE PER I LAVORATORI NON IN SERVIZIO

Cass. 25 ottobre 2021, n. 29906

La Cassazione, con sentenza 29906/2021, ha stabilito che per escludere l'applicabilità degli effetti retroattivi del nuovo contratto collettivo ai lavoratori cessati dal servizio anteriormente alla data di sottoscrizione dello stesso, è necessario che le parti sociali nell'esercizio della loro autonomia collettiva, prevedano espressamente che determinati aumenti della retribuzione, riconosciuti con effetto retroattivo, spettino unicamente ai lavoratori in organico alla data del rinnovo, e non anche ai lavoratori cessati dal servizio.

Società

OMESSO VERSAMENTO DI RITENUTE E RESPONSABILITÀ DELL'AMMINISTRATORE

Cass. 26 ottobre 2021, n. 38181

La Cassazione, con sentenza 38181/2021, ha affermato che il presidente del consiglio di amministrazione, in generale, dell'amministratore privo di delega o l'amministratore di diritto, in caso di omesso

versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali, risponde, a titolo di concorso, per non aver impedito l'evento criminoso in ragione degli specifici diritti attribuiti e dei doveri cui è tenuto secondo le norme civili.

Speciale Coronavirus

LINEE GUIDA PER LA RIPRESA DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE E SOCIALI

G.U. 6 dicembre 2021, n. 290

Il Ministero della Salute ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 290 del 6 dicembre 2021, le Linee guida per la ripresa delle attività economiche e sociali. Ai fini del contenimento della diffusione del virus Sars-Cov-2, le attività economiche e sociali devono svolgersi nel rispetto delle «Linee guida per la ripresa delle attività economiche e sociali», elaborate dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome, come integrate e modificate dal Comitato tecnico-scientifico.

CHIARIMENTI SULLA DECONTRIBUZIONE PER IL SETTORE TURISMO DEL COMMERCIO E DEGLI STABILIMENTI BALNEARI

Mess. Inps 10 dicembre 2021, n. 4420

L'Inps, con messaggio 4420/2021, fornisce alcuni chiarimenti in merito alla decontribuzione prevista per i settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, di cui all'art. 43 del DL 73/2021, come modificato, in sede di conversione, dalla l. 106/2021. L'Istituto, in particolare, chiarisce che la data del 31 dicembre 2021 non rappresenta un termine decadenziale entro cui i datori di lavoro devono materialmente fruire dell'esonero in argomento, bensì il termine previsto dal legislatore per identificare il periodo di competenza (26 maggio 2021 - 30 novembre 2021) nel quale l'esonero, quantificato in base alle ore di integrazione salariale fruite nel primo trimestre 2021, può essere applicato, nel limite della contribuzione datoriale dovuta nel predetto periodo di competenza, come indicato nella circ. 169/2021. Con apposito messaggio, che verrà pubblicato al termine della elaborazione delle domande di esonero pervenute, l'Inps emanerà le istruzioni con riferimento alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

ACCESSO CONTROLLATO ALLE ATTIVITÀ CULTURALI, SPORTIVE E RICREATIVE

DL 8 ottobre 2021, n. 139

È stato pubblicato nella G.U. del 7 dicembre 2021 n. 291, la legge di conversione, con modificazioni, del DL 8 ottobre 2021, n. 139, recante disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l'organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali. In riferimento alle attività culturali, sportive e ricreative, a seconda del colore che assumeranno le regioni, in zona bianca e gialla, in relazione all'andamento della situazione epidemiologica e alle caratteristiche dei siti e degli eventi, potrà essere stabilita una diversa percentuale massima di capienza consentita, nel rispetto dei principi fissati dal Comitato tecnico-scientifico, con linee guida idonee a prevenire o ridurre il rischio di contagio.

PROROGA DELLO STATO DI EMERGENZA AL 31 MARZO 2021

Comunicato stampa 14 dicembre 2021

Con Comunicato Stampa del 14 dicembre 2021, il Consiglio dei Ministri comunica che ha approvato un DL che prevede la proroga dello stato di emergenza nazionale e delle misure per il contenimento

dell'epidemia da Covid-19 fino al 31 marzo 2022. Si precisa inoltre che restano in vigore anche le norme relative all'impiego del Green Pass e del Green Pass rafforzato e ai test antigenici rapidi gratuiti e a prezzi calmierati. Il Decreto stabilisce, infine, l'estensione, sino al 31 marzo 2022, della norma secondo cui il Green Pass rafforzato debba essere utilizzato anche in zona bianca per lo svolgimento delle attività che altrimenti sarebbero oggetto di restrizioni in zona gialla.

GREENPASS50+: NUOVA FUNZIONALITÀ DI VERIFICA DELL' OBBLIGO VACCINALE

Mess. Inps 18 dicembre 2021, n. 4529

L'Inps, con messaggio 4529/2021, L'Inps, ha comunicato il rilascio delle nuove funzionalità della piattaforma "GreenPass50+" per tutte le aziende, enti e Amministrazioni che necessitano di verificare il rispetto dell'obbligo vaccinale e il possesso del green pass (forze dell'ordine, sanitari, personale scolastico, Rsa e altre categorie). La procedura è a disposizione di tutti i datori di lavoro il cui personale ha l'obbligo vaccinale, compresi le Amministrazioni, gli enti e le aziende sotto i 50 dipendenti, che possono già accreditarsi. Inoltre, è stata introdotta la notifica per i datori di lavoro/verificatori, nel caso in cui un esito della verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale sia cambiato rispetto al giorno precedente. Altra novità è rappresentata dal fatto che, ai fini della verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale, possono accreditarsi anche i datori di lavoro che abbiano meno di 50 dipendenti, nonché gli enti gestiti da NoiPA. Per entrambe le funzionalità (verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale e verifica del green pass) è stata introdotta la possibilità di rilasciare un feedback e la stampa delle verifiche effettuate, nel caso necessiti dimostrare agli organi competenti di essersi attivati per le verifiche.

CONGEDO PARENTALE COVID-19 STRAORDINARIO: LE ISTRUZIONI INPS

Circ. Inps 17 dicembre 2021, n. 189

L'Inps, con circolare 189/2021, ha fornito le istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione, anche in modalità oraria, del congedo Covid-19 previsto dall'art. 9, DL 146/2021, a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato, degli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e dei lavoratori autonomi iscritti all'Inps, per figli conviventi minori di anni 14, e per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. 104/1992, senza limiti di età e indipendentemente dalla convivenza con il genitore richiedente.

Centro Studi



Retail e GDO



Illegittimo il licenziamento del dipendente del supermercato che preleva e consuma in loco alcuni prodotti alimentari

In una recente ordinanza (la n. 35581 del 19 novembre 2021), la Suprema Corte si è pronunciata sul caso di un lavoratore licenziato per avere prelevato alcune bottiglie di birra, del cous cous e un prodotto da forno dal supermercato dove lavorava, consumandoli poi in loco.

La pronuncia della Corte di Cassazione trae origine dal ricorso proposto da una società, operante nella grande distribuzione organizzata, per ottenere la cassazione della sentenza con cui la Corte d'Appello aveva ritenuto la illegittimità del licenziamento di un dipendente, ai sensi dell'art. 18, comma 5, della L. n. 300/1970 (come modificato dalla L. n. 92 del 2012), dichiarando, per l'effetto, risolto il rapporto di lavoro intercorso fra le parti e condannando l'azienda a pagamento, in favore del lavoratore, di una indennità risarcitoria onnicomprensiva in misura pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Come anticipato, il licenziamento era stato intimato a un dipendente del supermercato, colpevole di aver prelevato alcune bottiglie di birra, del cous cous e un prodotto da forno (di valore pari a circa otto euro), poi consumati in loco.

Secondo la Corte d'Appello, innegabilmente la predetta condotta configurava astrattamente inadempimento degli obblighi posti a carico del dipendente e, pertanto, costituiva un atteggiamento antigiuridico passibile di sanzione disciplinare, in particolare alla luce delle norme disciplinari affisse in bacheca, che vietavano di consumare alimenti o alcolici e di appropriarsi di beni aziendali anche se solo per consumarli sul luogo di lavoro. Tuttavia, la Corte territoriale aveva escluso la proporzionalità della sanzione espulsiva, ai sensi del comma 5 dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Avverso la decisione della Corte d'Appello proponeva, quindi, ricorso per cassazione la società, deducendo, in particolare, la violazione e falsa applicazione della L. n. 300/1970, art. 18, comma 5, in relazione all'art. 2119 cod. civ., con riguardo al ritenuto difetto di proporzionalità della sanzione espulsiva irrogata; e in relazione all'art. 2118 cod. civ., per aver ritenuto, una volta esclusa la proporzionalità della sanzione, l'insussistenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo.

La Corte di Cassazione, innanzitutto, ha chiarito che non ricorrevano gli estremi per la sospensione necessaria del giudizio in attesa della definizione del procedimento penale avviato nei confronti del lavoratore per gli stessi fatti (richiesta dall'azienda ricorrente), stante l'autonomia dei due giudizi.

Ciò premesso, il ricorso dell'azienda è stato giudicato infondato.

Invero, la Cassazione ha evidenziato che la ricostruzione della vicenda storica effettuata dai giudici del merito, non sconfinando in un risultato irragionevole, non era sindacabile in

Logistica e Trasporti

sede di legittimità e che *“spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta dell’addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un’utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all’intensità dell’elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all’assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo”*.

Nel caso di specie, la Corte d’Appello, proprio alla luce del complessivo atteggiarsi della vicenda, valutata in fatto, aveva ritenuto l’insussistenza non solo di una irrimediabile lesione del vincolo fiduciario, tale da legittimare il recesso per giusta causa, ma anche di un inadempimento così grave da configurare un giustificato motivo soggettivo di licenziamento; e tale valutazione, immune da vizi logici, non poteva essere censurata in sede di legittimità.

Il ricorso dell’azienda, pertanto, è stato respinto.



Approvazione della proposta di aggiornamento contratto spedizione di FEDESPEDI

Grazie all’approvazione da parte della Commissione Bilancio della Camera, vede oggi definitivamente la luce la proposta di FEDESPEDI di ammodernamento e aggiornamento della disciplina sul contratto di spedizione contenuto nel Codice Civile, con la sua inclusione nel processo di conversione in legge del D.L. 152/2021 di attuazione del PNRR.

Si tratta di un risultato importante per la Federazione Nazionale delle Imprese di Spedizioni Internazionali, frutto dello studio e dell’impegno pluriennale del Legal Advisory Body di FEDESPEDI, guidato dal Presidente Ciro Spinelli e del lavoro congiunto con CONFETRA a livello istituzionale, che aveva già portato all’approvazione della proposta presso il CNEL, nel quadro delle tre proposte di legge per la semplificazione della normativa del sistema della logistica italiana presentate dalla stessa CONFETRA.

Con l’aggiornamento della disciplina del contratto di spedizione, finalmente la logistica

italiana esce dallo schiacciamento su un'unica modalità (strada), che l'ha contraddistinta fino ad oggi da un punto di vista normativo. In particolare, viene riconosciuto il valore strategico della parte software della supply chain logistica, del quale gli spedizionieri sono nodo fondamentale. Questa innovazione sarà un booster di competitività per le imprese di logistica e spedizioni e va nella direzione tracciata dal MIMS, che in occasione dell'Agorà CONFETRA ha annunciato di voler varare in primavera un provvedimento quadro che affronti e provi a sciogliere i tanti nodi immateriali e regolatori, il software logistico appunto, che minano la competitività della logistica italiana.

La riforma proposta da FEDESPEDI è fondamentale anche sotto un altro punto di vista, ovvero l'adeguamento della disciplina del contratto di spedizione alla prassi moderna, sia abrogando rimandi a prassi obsolete o desuete, sia accogliendo tutti quegli aspetti attuali già riconosciuti dalla prassi giurisprudenziale.

Così il Codice civile finalmente rispecchia quello che oggi è l'attività di spedizione internazionale. Ampia soddisfazione è stata espressa dai vertici di FEDESPEDI, a cominciare dalla sua Presidente, Silvia Moretto.

Entrando nel merito della riforma, il Presidente del Legal Advisory Body di FEDESPEDI, Ciro Spinelli, ha aggiunto: "La riconduzione del contratto di spedizione all'istituto del mandato chiarisce inequivocabilmente la componente fiduciaria del rapporto impresa - spedizioniere: viene finalmente chiarita la figura dell'impresa di spedizione quale "advisor internazionale d'impresa". Il riferimento alle convenzioni internazionali applicabili ed alle diverse modalità di esecuzione del trasporto e discendente responsabilità dell'operatore, dà finalmente all'attività dell'impresa di spedizioni il respiro globale che le è proprio nei tempi moderni (anche da un punto di vista normativo)".

Fonti: [Fedespedi.it](https://www.fedespedi.it) | [Ilmondodeitrasporti.com](https://www.ilmondodeitrasporti.com)

wilegal.it