

Ottobre 2022

Rivista dello Studio

APPALTO

Cass. 14 luglio 2022, n. 22212

CONDOTTA ANTISINDACALE

Trib. Trieste 23 settembre 2022

INL

Nota Inl 10 ottobre 2022, n. 2016



Appalto

INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

Cass. 4 marzo 2022, n. 7861

La Cassazione con sentenza 7861/2022, ha stabilito che ai fini dell'integrazione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, lo stato di bisogno non va inteso come uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualunque libertà di scelta, bensì come una situazione di grave difficoltà, anche temporanea, tale da limitare la volontà della vittima e da indurla ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose.

CAMBIO APPALTO E ASSUNZIONE

App. Roma 30 giugno 2022, n. 3106

La Corte di Appello di Roma, con sentenza 3106/2022, ha stabilito che in caso di cambio appalto nel settore dei Call center, l'art. 1, comma 10, l. 11/2016 e l'art. 53 CCNL Telecomunicazioni non dispongono un obbligo di assunzione automatico per l'impresa subentrante.

CAMBIO APPALTO E CLAUSOLA SOCIALE

Cass. 14 luglio 2022, n. 22212

La Cassazione, con ordinanza 22212/2022, ha stabilito che l'azienda che subentra nella gestione dell'appalto non è obbligata ad assumere il dipendente condannato per fatti connessi al traffico di stupefacenti. E ciò perché, nonostante la clausola di salvaguardia, il nuovo datore può effettuare verifiche sull'attitudine professionale del dipendente che lo possono esonerare dall'obbligo.

CONFISCA DI SOMME DI DENARO A SEGUITO DI REATO DI CAPORALATO

Cass. 21 settembre 2022, n. 34937

La Cassazione, con sentenza 34937/2022, ha stabilito che nella confisca obbligatoria che segue l'accertamento del reato di caporalato (art. 603-bis c.p.), il profitto va calcolato sulla base dello stipendio medio di ogni lavoratore, secondo la previsione del CCNL (nel caso di specie 7,02 euro l'ora).

RIQUALIFICAZIONE DEL CONTRATTO DI APPALTO IN UN NEGOZIO DI SOMMINISTRAZIONE

Corte di giustizia tributaria dell'E. Romagna 23 settembre 2022

La Corte di giustizia tributaria dell'Emilia Romagna, con sentenza del 23 settembre 2022, ha stabilito che l'appalto certificato ha efficacia anche verso i terzi (compresa l'Agenzia delle Entrate) con relativo onere di impugnare la certificazione davanti al giudice del lavoro ex art. 80 d.lgs. 276/2003 prima di procedere alla riqualificazione.

Apprendistato

ENEL – ACCORDO QUADRO APPRENDISTATO SCUOLA-LAVORO

Accordo Enel, OO.SS., 19 settembre 2022

Nella giornata del 19 settembre 2022 è stato sottoscritto dalle segreterie nazionali di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil un accordo con Enel che aggiorna i trattamenti per i giovani studenti assunti con contratto di apprendistato scuola-lavoro. Si tratta dell'aggiornamento dell'accordo sottoscritto il 13 febbraio 2014, riguardante l'assunzione di giovani iscritti al quarto anno degli istituti tecnici. L'accordo del 2014 prevede la possibilità di assumere con questa forma particolare di apprendistato che coniuga attività scolastica e attività lavorativa e che al termine del percorso scolastico prosegue con il periodo di apprendistato professionalizzante per completare l'inserimento in azienda. Sono stati 400 i giovani assunti con questa modalità e successivamente confermati a tempo indeterminato. Il nuovo accordo sottoscritto prevede in particolare l'aggiornamento dell'inquadramento attribuito ai giovani al momento dell'assunzione con apprendistato scuola-lavoro. Si passa dalla C2 alla C1. Con questo accordo circa 45 ragazzi tuttora nel percorso di alternanza o di successivo apprendistato otterranno il nuovo inquadramento dal mese di ottobre e beneficeranno anche delle maggiori percentuali retributive riconosciute dal nuovo CCNL per tutti gli apprendisti, proseguendo il percorso di inserimento già previsto. Si tratta di un significativo riconoscimento, anche economico oltre 200 euro lorde in più in busta paga.

CCNL

DISDETTA CCNL E CONDIZIONI DI INVIOLEABILITÀ DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

Cass. 11 maggio 2022, n. 14961

La Cassazione, con sentenza 14961/2022, ha stabilito che qualora il contratto collettivo non abbia un predeterminato termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finirebbe in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio-economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare – nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto, la perpetuità del vincolo obbligatorio. Ne consegue che, in caso di disdetta del contratto, i diritti dei lavoratori, derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole, sono intangibili solo in quanto siano già entrati nel patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita, e non anche quando vengono in rilievo delle mere aspettative sorte alla stregua della precedente più favorevole regolamentazione.

Condotta antisindacale

RAPPRESENTAZIONE SINDACALE: NESSUNA CERTIFICAZIONE DA PARTE DELL'INPS

Comunicato stampa Inps 16 settembre 2022

L'Inps, con comunicato stampa 16 settembre 2022, precisa che l'Istituto non ha effettuato alcuna certificazione, in considerazione del fatto che la pubblicizzazione dei dati riferiti alla rappresentatività è in capo alle organizzazioni sindacali, per il tramite del Comitato di Gestione che l'iter istruttorio dell'attuale "fase sperimentale" è ancora in corso e i dati al momento elaborati sono ancora parziali e richiedono ulteriori attività di confronto e valutazione.

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PREVENTIVA: L'INADEMPIMENTO CONFIGURA CONDOTTA ANTISINDACALE

Trib. Trieste 23 settembre 2022

Il Tribunale di Trieste, con decreto 23 settembre 2022, ha stabilito la condotta antisindacale di una multinazionale perché in sede di avviamento della procedura di esubero, infatti, la stessa non ha adempiuto agli obblighi di informazione preventiva di cui all'art. 9 del Ccnl Industria Metalmeccanica e dei successivi accordi integrativi del 2016 e 2018.

Controlli, privacy e riservatezza

L'UTILIZZO IN GIUDIZIO DI UNA REGISTRAZIONE DI UNA CONVERSAZIONE INTEGRA LA FATTISPECIE DI TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI

Trib. Venezia 2 dicembre 2021

Il Tribunale di Venezia, con sentenza del 2 dicembre 2021, ha stabilito che l'utilizzo in giudizio di una registrazione di una conversazione integra la fattispecie di trattamento di dati personali, pertanto, ai fini della sua legittimità deve rispettare i principi sanciti negli artt. 5 e 6 del Reg. UE n. 2016/679. In particolare, affinché il trattamento dei dati sia lecito il titolare deve provare la sussistenza di motivi legittimi che lo giustificano e che siano prevalenti rispetto ai diritti e alle libertà dell'interessato o la sussistenza di un'esigenza legata alla difesa di un diritto in sede giudiziaria o in fase precontenziosa.

Orario di lavoro

TEMPO PREPARATORIO ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA: È ORARIO DI LAVORO

Cass. 29 novembre 2021, n. 37286

La Cassazione, con sentenza 37286/2021, ha stabilito che il tempo preparatorio della prestazione lavorativa rientra nell'orario di lavoro se le relative operazioni si svolgono sotto la direzione e il controllo del datore di lavoro; ne consegue che – in ipotesi di personale tecnico on field, addetto all'installazione e alla

manutenzione degli impianti presso le abitazioni e i locali dei clienti, dotato di un terminale aziendale attraverso il quale visualizzare i luoghi degli interventi da compiere, “timbrare” l’orario di inizio del lavoro e ricevere le disposizioni datoriali – sono da considerare nulli gli accordi collettivi che prevedano una franchigia temporale, entro la quale è posto a carico dei lavoratori il tempo necessario per il trasferimento dal luogo di ricovero del mezzo aziendale a quello del primo intervento, nonché, alla fine della giornata lavorativa, per il tragitto inverso.

INL

QUALE È L'ORGANO COMPETENTE PER I RICORSI SU ACCERTAMENTO IN MATERIA DI LAVORO

Nota Inl 10 ottobre 2022, n. 2016

L’inl, con la nota 2016/2022, offre chiarimenti in merito all’individuazione dell’Ispettorato territorialmente competente a decidere sui ricorsi proposti ai sensi dell’art. 16, d.lgs. 124/2004, avverso atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziari, ex art. 13, comma 7, d.lgs. 124/2004, segnatamente riguardo a fattispecie in cui gli accertamenti abbiano interessato un datore di lavoro che occupa personale impegnato in ambiti provinciali anche diversi rispetto a quello di competenza dell’organo ispettivo. Al riguardo occorre, dunque, chiarire che, rispetto ai ricorsi in questione, occorre privilegiare un criterio che valorizzi la trattazione unitaria del ricorso dinanzi al Direttore dell’ITL nel cui ambito territoriale sia stato adottato l’atto di accertamento da parte dell’organo ispettivo. Infatti, salvo diverse modalità organizzative che potranno essere adottate dopo una prima fase di monitoraggio sulla quantità dei ricorsi presentati, gli stessi vanno inoltrati alla sede dell’ITL nel cui ambito territoriale è stato adottato l’atto di accertamento da impugnare.

Licenziamento individuale

NO AL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE COMUNICA LA MALATTIA VIA WHATSAPP A UN COLLEGA

Cass. 24 agosto 2022, n. 25286

La Cassazione, con ordinanza 25286/2022, ha stabilito l’illegittimità del licenziamento disciplinare del dipendente in malattia per aver comunicato l’evento ad un solo collega via Whatsapp e inviato in ritardo il certificato. La Suprema Corte ha riconosciuto la sproporzionalità della sanzione espulsiva, considerando anche la conferma da parte del medico della presenza di disservizi del collegamento informatico con l’INPS per l’invio del certificato al datore di lavoro.

CONTROLLI SUI DIPENDENTI DA PARTE DI UN INVESTIGATORE PRIVATO

Cass. 24 agosto 2022, n. 25287

La Cassazione, con ordinanza 25287/2022, ha dichiarato l’illegittimità del licenziamento del lavoratore filmato dall’investigatore privato mentre si dirigeva al supermercato ed in palestra durante l’orario di lavoro. La Corte ha sottolineato che spetta al datore di lavoro accertare il corretto svolgimento della prestazione lavorativa, compito che può essere al massimo demandato ai collaboratori aziendali, ma non ad un soggetto privato esterno quale un’agenzia investigativa. A quest’ultima compete la sola verifica della presenza di eventuali atti illeciti. Inoltre, il soggetto accusato ha il diritto di visionare il mandato conferito all’investigatore privato.

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO E MODALITÀ DI IMPUGNAZIONE

Trib. Piacenza 16 febbraio 2022

Il Tribunale di Piacenza, con sentenza 16 febbraio 2022, ha stabilito che il termine di 180 giorni per depositare il ricorso giudiziale avverso un licenziamento illegittimo decorre dalla data di trasmissione dell’impugnativa stragiudiziale e non dalla ricezione di detta impugnativa da parte del datore.

ONERE DELLA PROVA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ**Cass. 21 marzo 2022, n. 9158**

La Cassazione, con ordinanza 9158/2022, ha stabilito che la dichiarazione di inidoneità fisica del dipendente, in esito alle procedure di cui all' art. 5 l. 300/1970, non ha carattere di definibilità, potendo il giudice della controversia sull'illegittimità del licenziamento intimato a seguito di detto accertamento, pervenire a conclusioni diverse sulla base della consulenza tecnica d'ufficio disposta nel giudizio di merito, rientra, pertanto, nel "rischio d'impresa" la scelta del datore di lavoro di optare per l'immediato licenziamento del dipendente, invece di agire secondo le normali regole contrattuali, con la risoluzione giudiziaria del rapporto di lavoro per sopravvenuta impossibilità della prestazione, non potendo eccedere in danno del lavoratore l'errato accertamento da parte dell'organo amministrativo.

NO AI LICENZIAMENTI IN PANDEMIA DIVIETO ESTESO ANCHE AI DIRIGENTI**App. Roma 27 luglio 2022, n. 2712**

La Corte d'Appello di Roma, con sentenza 2712/2022, ha stabilito che il riferimento all'art. 3 della l. 604/1966 da parte dell'art. 46 del decreto cura Italia allude alle motivazioni per le quali non è possibile licenziare (cioè ragioni economiche) e non alla platea di lavoratori soggetti al blocco.

REINTEGRA NEL LICENZIAMENTO PER MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO**Cass. 16 settembre 2022, n. 27334**

La Cassazione, con sentenza 27334/2022, ha stabilito che in caso di licenziamento, ove il giudice di merito accerti il mancato superamento del periodo di comportamento ex art. 2110, comma 2, c.c., occorre disporre la reintegra nel posto di lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti in forza presso l'azienda, in quanto si è in presenza di un recesso adottato in violazione di una norma di legge, per cui la "pena datoriale" non può consistere in un mero risarcimento.

VA REINTEGRATA LA GUARDIA GIURATA LICENZIATA PER AVER COMMESSO UN FATTO CHE RIENTRI NELLA NEGLIGENZA LIEVE**Cass. 11 aprile 2022, n. 11665**

La Cassazione, con sentenza 11665/2022, ha stabilito che va reintegrata e non soltanto risarcita la guardia giurata licenziata per aver commesso una negligenza lieve che, in base al contratto collettivo nazionale delle imprese di sicurezza privata, può essere sanzionata esclusivamente con misure sanzionatorie "conservative". Il giudice è però chiamato, come dice la sentenza della Cassazione, ad accertare se il fatto concreto contestato rientri o meno nelle ipotesi di lieve negligenza. Perché proprio nel caso in cui sia definito dalle norme collettive un perimetro entro cui il licenziamento disciplinare è espressamente escluso dal potere sanzionatorio del datore l'accertamento del giudice comporta non solo l'illegittimità della risoluzione del rapporto, ma anche la reintegrazione del lavoratore in azienda. Il giudice accerta se l'illecito disciplinare rientra nella lieve negligenza definita in modo generico dal Ccnl.

LICENZIAMENTI TARDIVI**Trib. Ravenna 12 gennaio 2022**

Il Tribunale di Ravenna, con sentenza del 12 gennaio 2022, ha stabilito che un fatto sul quale il datore di lavoro ha inequivocabilmente soprasseduto al momento della commissione dello stesso e nell'arco di tempo necessario per la sua emersione e valutazione non può che essere considerato "giuridicamente" insussistente laddove posto a fondamento di un licenziamento tardivo, con conseguente applicazione del 4° comma dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

IL LICENZIAMENTO DEL DISABILE PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO**Trib. Lodi 12 settembre 2022, n. 19**

Il Tribunale di Lodi, con sentenza 19/2022, ha stabilito che l'art. 2110 c.c. contempera due contrapposti interessi: quello del lavoratore di mantenere il posto di lavoro anche durante la malattia e quello del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro in presenza di una morbidità eccessiva del lavoratore. Va precisato che detta norma è applicabile a tutti i lavoratori, senza distinzione fra categorie, ma prevede che in presenza di una prolungata morbidità oltre

il limite previsto dalla legge (o dal contratto collettivo) il datore di lavoro possa recedere dal contratto. Da ciò deriva che il lavoratore non può invocare la nullità del licenziamento per discriminazione indiretta anche se la sua assenza è stata causata da patologie che riguardano il suo stato di invalidità.

Malattia

NO AL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE COMUNICA LA MALATTIA VIA WHATSAPP A UN COLLEGA

Cass. 24 agosto 2022, n. 25286

La Cassazione, con ordinanza 25286/2022, ha stabilito l'illegittimità del licenziamento disciplinare del dipendente in malattia per aver comunicato l'evento ad un solo collega via Whatsapp e inviato in ritardo il certificato. La Suprema Corte ha riconosciuto la sproporzionalità della sanzione espulsiva, considerando anche la conferma da parte del medico della presenza di disservizi del collegamento informatico con l'INPS per l'invio del certificato al datore di lavoro.

Orario di lavoro

DETERMINAZIONE UNILATERALE DELLE FERIE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

Cass. 19 agosto 2022, n. 24977

La Cassazione, con ordinanza 24977/2022, ha stabilito che il potere del datore di determinare unilateralmente il periodo di fruizione delle ferie, da un lato, va esercitato dall'azienda tenendo conto degli interessi del lavoratore e, dall'altro, presuppone sempre una specifica comunicazione preventiva ai dipendenti interessati.

Sicurezza e igiene sul lavoro

RISCHIO CLIMATICO E TUTELA DELLA SALUTE DEI RIDER (1)

Trib. Palermo 3 agosto 2022

Il Tribunale di Palermo, con ordinanza del 3 agosto 2022, ha stabilito che i sensi dell'art. 2087 c.c., l'impresa che si avvale dei rider deve fornire loro integratori salini e crema solare per contrastare il rischio specifico del "microclima".

RISCHIO CLIMATICO E TUTELA DELLA SALUTE DEI RIDER (2)

Trib. Palermo 18 agosto 2022

Il Tribunale di Palermo, con ordinanza del 18 agosto 2022, ha stabilito che ai sensi dell'art. 2087 c.c., l'impresa che si avvale dei rider deve adottare misure preventive e protettive indicate dall'Inail (progetto Workclimate) per la gestione del rischio derivante dalle ondate di calore.

Subordinazione

ACCERTAMENTO DI RAPPORTO DI LAVORO IN CAPO A SOGGETTO DIVERSO DAL TITOLARE DEL CONTRATTO

Cass. 17 dicembre 2021, n. 40652

La Cassazione, con sentenza 40652/2021, ha stabilito che per l'azione di accertamento di un rapporto di lavoro alle dipendenze di un soggetto diverso dal datore di lavoro formale non è prevista alcuna decadenza finché il lavoratore non riceve un provvedimento scritto che nega la titolarità del rapporto.

Trasferimento del lavoratore

INEFFICACI I PROVVEDIMENTI DI TRASFERIMENTO COLLETTIVO ADOTTATI IN DIFETTO DI PROVA PER RAGIONI TECNICO PRODUTTIVE

Trib. Napoli 4 gennaio 2022

Il Tribunale di Napoli, con ordinanza del 4 gennaio 2022, ha stabilito che devono essere dichiarati inefficaci i provvedimenti di trasferimento collettivo adottati in difetto di prova delle relative ragioni tecnico produttive sia nella sede di partenza che in quella di destinazione, in violazione degli obblighi di correttezza e buona fede e con abuso del diritto. Un provvedimento di trasferimento collettivo, che coinvolge tutti i lavoratori addetti ad una sede e che sia idoneo a determinare la cessazione dei rapporti per il rifiuto del trasferimento stesso, costituisce una modifica unilaterale sostanziale degli elementi del contratto di lavoro a svantaggio del lavoratore per ragioni non inerenti alla sua persona e deve essere considerato licenziamento collettivo inefficace per mancata attivazione del relativo procedimento, ai sensi dell'art. 1, paragrafo 1, primo comma, lettera A) della direttiva 98/59 CE.

l'ottenimento di una mansione che richiede maggiore responsabilità. Il sindacato afferma che nei prossimi giorni firmerà altri accordi con "grandi committenti nazionali e internazionali che operano nella logistica piacentina".

Trasporto

ACCORDO SINDACALE SULLA LOGISTICA GEODIS DI PIACENZA

(Newsletter TrasportoEuropa 01/09/2022)

Il 30 agosto 2022 il sindacato di base SiCobas ha annunciato la firma di un accordo di secondo livello con la società Logidea per i lavoratori che operano nella piattaforma logistica Geodis di Castel San Giovanni (PC). Secondo quanto riferisce la sigla, l'intesa prevede l'aumento del contributo per la mensa a sette euro a ticket, adeguamenti di livello che potranno portare ad aumenti retributivi e un piano di stabilizzazione dei precari che dovrà essere attuato entro il primo gennaio 2023. Inoltre, i lavoratori che non ricoprono una mansione coerente con il Ccnl e hanno un'anzianità di magazzino di almeno sette anni saranno inquadrati al quarto livello. A tale proposito, il SiCobas sottolinea che il Ccnl (di cui non è firmatario) prevede l'aumento di livello per anzianità non superiore al quinto, tranne

wilegal.it