

Dicembre 2022

# Rivista dello Studio

## RETRIBUZIONE

Cass. 13 ottobre 2022,  
n. 41985

## SMART WORKING

Min. Lavoro 25 novembre 2022

## SUBORDINAZIONE

Cass. 26 ottobre 2022,  
n. 31683



## Categorie, qualifiche e mansioni

### CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE: ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE

#### Min. Lavoro 28 novembre 2022

Il Ministero del lavoro, con notizia del 28 novembre 2022, comunica che il Decreto interministeriale del 20 ottobre 2022 ha definito i criteri e le modalità di concessione dell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali per i datori di lavoro del settore privato che conseguano la certificazione della parità di genere. In particolare, il decreto definisce: i criteri e le modalità di concessione, a decorrere dall'anno 2022, dell'esonero contributivo introdotto dall'art. 5 della l. 162/2021 e dall'art. 1, comma 276, della l. 178/2020, come modificato dall'art. 1, comma 138, della l. 234/2021, in favore delle aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere, di cui all'art. 46-bis del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni per il periodo di validità della medesima certificazione; gli interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro da realizzare, a decorrere dal 2022, mediante il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro, in attuazione dell'art. 1, comma 276, della l. 178/2020, come modificato dall'art. 1, comma 138, della l. 234/2021.

## CCNL

### SUCCESSIONE TRA CONTRATTI COLLETTIVI

#### Cass. 30 settembre 2022, n. 28550

La Cassazione, con ordinanza 28550/2022, ha ritenuto che nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi, le modificazioni in peius per il lavoratore sono ammissibili con il solo limite dei diritti quesiti, dovendosi escludere che il lavoratore possa pretendere di mantenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da una norma collettiva non più esistente, in quanto le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento,

concorrente con la fonte individuale, sicché le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole (art. 2077, cod. civ.), che riguarda il rapporto fra contratto collettivo e individuale. Il lavoratore non può pretendere di mantenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da una norma collettiva che più non esiste perché caducata o sostituita da altra successiva.

### ADESIONE AL CCNL

#### Trib. Vicenza 22 novembre 2022, n. 353

Il Tribunale di Vicenza, con sentenza 353/2022, ha stabilito che l'adesione ad un CCNL può essere anche tacita e per fatti concludenti, attraverso l'applicazione delle clausole contrattuali. Pertanto, il datore di lavoro che voglia disdettare il CCNL, deve darne comunicazione alle OO.SS.

## Licenziamento individuale

### ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE GIUSTIFICA L'ASSENZA IN RITARDO

#### Cass. 10 novembre 2022, n. 33134

La Cassazione, con sentenza 33134/2022, ha stabilito che è nullo il licenziamento ordinato nei confronti del lavoratore che ha consegnato il certificato medico dopo una settimana dal primo giorno di assenza. La Corte specifica che il licenziamento è indirizzato a punire quei comportamenti che per le modalità con le quali si realizzano risultano particolarmente gravi. Inoltre, l'assenza ingiustificata è tale quando non giunge nessuna ragione della stessa o che le motivazioni non siano state confermate al termine del controllo datoriale. Nel caso l'assenza giustificata in ritardo (il cui arco temporale non si dilati oltremodo) arrechi un disagio organizzativo al datore di lavoro causato dalla condotta del lavoratore, è punita con la sanzione conservativa della sospensione del dipendente.

**LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER UTILIZZO DI PERMESSO SINDACALE A FINI PERSONALI****Cass. 6 settembre 2022, n. 26198**

La Cassazione, con ordinanza 26198/2022, ha stabilito che è legittimo il licenziamento comminato dal datore di lavoro nei confronti del prestatore che usufruisce di un giorno di permesso sindacale per dedicarsi ad attività personali, non riconducibili alla funzione per cui il permesso era stato riconosciuto, a nulla rilevando per tali ipotesi che per l'assenza ingiustificata di un giorno o per l'abbandono della postazione di lavoro, il contratto collettivo preveda una mera sanzione conservativa. Tanto poiché l'indebito utilizzo del permesso sindacale ha rilievo sul piano disciplinare, integrando gli estremi dell'abuso del diritto e, pertanto, non può essere esaminato nella più ridotta prospettiva delle sole giornate di assenza ingiustificata.

**LICENZIATO IL LAVORATORE CHE UTILIZZA ATTREZZATURE AZIENDALI PER SCOPI PERSONALI****Cass. 21 ottobre 2022, n. 31150**

La Cassazione, con sentenza 31150/2022, ha disposto la legittimità del licenziamento intimato al lavoratore che, durante l'orario di lavoro, esegua attività personali allontanandosi dalla postazione di lavoro senza permesso e utilizzando attrezzature senza alcun addestramento circa l'uso corretto delle stesse. Inoltre, ai fini dell'efficacia del licenziamento inflitto per ragioni disciplinari, la Corte specifica che non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare, in presenza di violazioni di norme di legge e doveri fondamentali del lavoratore, distinguibili come tali senza occorrenza di apposita previsione.

**LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE NON COMUNICA DI LAVORARE IN CIGS****Cass. 21 ottobre 2022, n. 31146**

La Cassazione, con ordinanza 31146/2022, ha stabilito che è legittimo il licenziamento del lavoratore che abbia omesso di dare preventivamente comunicazione al proprio datore di lavoro e all'INPS di competenza lo svolgimento di altra attività lavorativa in costanza di fruizione della Cassa Integrazione Guadagni. Secondo la Corte l'obbligo di comunicazione preventiva interessa tutte le attività potenzialmente remunerative, anche se in effetti il lavoratore non ha percepito alcun reddito dalle stesse.

**PER IL REPECHAGE VANNO CONSIDERATE LE MANSIONI CONCRETAMENTE SVOLTE****Cass. 20 ottobre 2022, n. 30950**

La Cassazione, con ordinanza 30950/2022, ha stabilito che, ai fini del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'art. 3 della l. 604/1966 richiede sia 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; sia la riferibilità della soppressione a progetti o scelte datoriali diretti ad incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa, ovvero sui suoi processi produttivi, compresi quelli finalizzati ad una migliore efficienza ovvero ad incremento di redditività; ma anche l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse. L'onere probatorio in ordine alla sussistenza di questi presupposti è a carico del datore di lavoro, che può assolverlo anche mediante ricorso a presunzioni, restando escluso che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili.

**REINTEGRATO IL DIPENDENTE CHE LAVORA DURANTE LA MALATTIA MA NON RITARDA LA GUARIGIONE****Cass. 8 novembre 2022, n. 32810**

La Cassazione, con ordinanza n. 32810/2022, ha stabilito che, in tema di licenziamento individuale per giusta causa, l'insussistenza del fatto contestato, che rende applicabile la tutela reintegratoria ai sensi dell'art. 18, comma 4, dello Statuto dei lavoratori, comprende anche l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, come nell'ipotesi del dipendente che, durante il periodo di assenza per malattia, svolga un'altra attività lavorativa, senza che ciò determini, per le sue concrete modalità di svolgimento, alcun rischio di aggravamento della patologia né alcun ritardo nella ripresa del lavoro, e dunque senza violazione degli obblighi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto.

**CERTIFICAZIONE MEDICA PRESENTATA IN RITARDO E LICENZIAMENTO****Cass. 11 novembre 2022, n. 33314**

La Cassazione, con ordinanza 33314/2022, ha stabilito che nel caso di un CCNL che prevede due distinte fattispecie in presenza di una giustificazione tardiva per assenze ingiustificate

e di mancata presentazione della giustificazione delle assenze, il lavoratore che abbia presentato un certificato medico retroattivo finalizzato alla giustificazione dell'assenza per malattia soltanto in sede di audizione durante il provvedimento di licenziamento per giusta causa, compie un inadempimento contrattuale che va ricondotto nell'ambito della giustificazione tardiva, punita con la sanzione della sospensione. Di conseguenza, il licenziamento per giusta causa irrogato dal datore di lavoro costituisce un atto manifestamente illegittimo per insussistenza del fatto contestato, cosa che comporta la reintegra ed un risarcimento commisurato alle mensilità non lavorate oltre al versamento della contribuzione correlata.

---

## Mobbing

LA RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE ESCLUDE LA PRESENZA DELLO "STRAINING"

**Cass. 28 ottobre 2022, n. 32020**

La Cassazione, con ordinanza 32020/2022, ha dichiarato che non si prospetta il fenomeno dello "straining" qualora "la situazione di amarezza, determinata e inasprita dal cambio della posizione lavorativa, sia determinata dai processi di riorganizzazione e ristrutturazione che abbiano coinvolto l'intera azienda". Inoltre, precisa la Corte, "la giurisprudenza di legittimità ammette che il fenomeno dello "straining", costituendo una forma attenuata di mobbing, cui difetta la continuità delle azioni vessatorie, possa essere prospettato solo in appello se, nel ricorso di primo grado, gli stessi fatti erano stati allegati e qualificati come mobbing, in quanto non vi è violazione dell'art. 112 c.p.c., costituendo entrambi comportamenti datoriali ostili, atti ad incidere sul diritto alla salute".

---

## Retribuzione

DECURTARE LO STIPENDIO MINACCIANDO IL LICENZIAMENTO È ESTORSIONE

**Cass. 13 ottobre 2022, n. 41985**

La Cassazione, con sentenza 41985/2022, ha dichiarato la responsabilità penale per estorsione del datore di lavoro che mediante intimidazione di licenziamento decurta lo stipendio dei lavoratori facendo riconsegnare parte della

retribuzione percepita mensilmente. In accordo con quanto stabilito dalla Corte d'Appello, la Cassazione ha quindi ritenuto che integri il reato di estorsione la condotta del datore di lavoro che costringe il dipendente a consegnare in contanti parte della retribuzione mensile al fine di evitare il licenziamento.

PRESCRIZIONE DEI CREDITI DALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

**Cass. 20 ottobre 2022, n. 30957**

La Cassazione, con sentenza 30957/2022, ha stabilito che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non è più protetto dal regime di stabilità. Quindi, per i diritti non prescritti all'entrata in vigore della l. 92/2012, il termine di prescrizione decorre dalla fine del rapporto di lavoro.

---

## Sicurezza e igiene sul lavoro

L'ESPERIENZA DEL LAVORATORE NON SOSTITUISCE LA FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA

**Cass. 19 ottobre 2022, n. 39489**

La Cassazione, con sentenza 39489/2022, ha stabilito che il datore risponde dell'infortunio occorso al lavoratore in caso di violazione degli obblighi, di portata generale, relativi alla formazione dei dipendenti in ordine ai rischi connessi alle mansioni, anche in correlazione al luogo in cui le stesse devono essere svolte. Ne consegue che, ove l'imprenditore non adempia a tale fondamentale obbligo, sarà chiamato a rispondere dell'infortunio occorso al lavoratore ogniqualvolta l'omessa formazione possa dirsi causalmente legata alla verifica dell'evento. L'attività di formazione del lavoratore non può essere esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del medesimo, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa.

## Smart working

### COMUNICAZIONE LAVORO AGILE: INSERIMENTO DATI

#### Min. Lavoro 25 novembre 2022

Il Ministero del Lavoro, con notizia del 25 novembre 2022, relativamente alla comunicazione di lavoro agile ex art. 23, comma 1, l. 81/2017 (come modificato dall'art. 41-bis, D.L. 73/2022), ha precisato che è richiesta la valorizzazione dei campi "Pat Inail" e "Voce di tariffa Inail" anche alle Amministrazioni statali (per le quali l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è gestita con la forma della Gestione per conto dello Stato) e ad altri soggetti tenuti all'assicurazione obbligatoria, ma con forme speciali non gestite direttamente da Inail o altri enti. Le regole della procedura prevedono che per i soggetti sopra indicati, nella sezione "Rapporto di lavoro", nella quale vengono comunicati i dati relativi alla tipologia e alla durata del contratto di lavoro, il campo "Pat Inail" possa essere valorizzato con i seguenti codici: 99992000 Ministeri; 99990000 Ditta Estera; 99990001 Studi Professionali/Altro. Nel solo caso di ditta di nuova costituzione, alla quale, quindi, l'Inail non ha ancora attribuito un numero di Pat, può essere inserito eccezionalmente il codice "00000000" indicante "in attesa di codice Pat". Allo stesso modo, in merito al campo "Voce di tariffa", ai medesimi soggetti è già consentito l'inserimento in procedura del codice "0000". I datori di lavoro che assolvono all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per i lavoratori, con un soggetto diverso da Inail, come Inpgi o Enpaia, nella comunicazione di smart working devono inserire i valori "000000000" nel campo "Pat Inail" e "0000" nel "Voce di tariffa Inail".

è irrilevante il nomen iuris definito dalle parti al momento della conclusione del contratto, dando prevalenza alle concrete modalità di svolgimento del rapporto.

## Subordinazione

### PER I SOCI DI COOPERATIVE CHE SEGUONO CHE OSSERVANO ORARI ED ESEGUONO MANSIONI RIPETITIVE SI ATTIVA LA SUBORDINAZIONE

#### Cass. 26 ottobre 2022, n. 31683

La Cassazione, con ordinanza 31683/2022, ha stabilito che per i soci della cooperativa che eseguono mansioni ripetitive e rispettano un determinato orario di lavoro, scatta la subordinazione. Ciò in base al principio per cui

---

wilegal.it