

Gennaio 2023

# Rivista dello Studio

## APPALTI

Cons. Ministri 16 dicembre 2022

## LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

Cass. 27 maggio 2022,  
n. 17287

## LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Cass. 15 giugno 2022,  
n. 19259



## Appalti

### VIA LIBERA ALLA RIFORMA DEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI

**Cons. Ministri 16 dicembre 2022**

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 10 del 16 dicembre 2022, ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di riforma del Codice dei contratti pubblici, in attuazione dell'art. 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78. Il nuovo Codice muove da due principi cardine, stabiliti nei primi due articoli: il "principio del risultato", inteso come l'interesse pubblico primario del Codice stesso, che riguarda l'affidamento del contratto e la sua esecuzione con la massima tempestività e il migliore rapporto tra qualità e prezzo nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e concorrenza; il "principio della fiducia" nell'azione legittima, trasparente e corretta della pubblica amministrazione, dei suoi funzionari e degli operatori economici.

## Condotta antisindacale

### IL DIRITTO DI INDIRE ASSEMBLEE SPETTA AI SOLI SINDACATI RAPPRESENTATIVI

**Cass. 10 novembre 2022, n. 33240**

La Cassazione, con sentenza 33240/2022, ha stabilito che il diritto d'indire assemblee rientra tra le prerogative attribuite non solo alla r.s.u. considerata collegialmente, ma anche a ciascun componente della r.s.u. stessa, a condizione, però, che questi sia stato eletto nelle liste di un sindacato che, nell'azienda di riferimento, sia, di fatto, dotato di rappresentatività, ai sensi dell'art. 19, l. 300/1970

## Discriminazioni

### PERMESSI EX LEGE 104/1992 E PREMI AZIENDALI

**App. Torino 14 aprile 2022, n. 212**

La Corte di Appello di Torino, con sentenza 212/2022, ha stabilito che integra una fattispecie di discriminazione diretta ai sensi del d.lgs. 216/2003 nei confronti dei lavoratori disabili o di coloro che vi prestano assistenza, la previsione – contenuta in un accordo collettivo

aziendale in tema di premio di risultato – che non equipara alla presenza in servizio le giornate di permesso ex l. 104/1992, riducendo pertanto proporzionalmente l'ammontare del premio riconosciuto ai predetti lavoratori.

## Disoccupazione

### TRASFORMAZIONE INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ALAS IN NASPI E VICEVERSA

**Mess. Inps 20 dicembre 2022, n. 4581**

L'Inps, con messaggio 4581/2022, ha fornito indicazioni in merito alla trasformazione di domande di indennità di disoccupazione ALAS, erroneamente presentate, in domande di disoccupazione NASpi e viceversa. Tale trasformazione è ammessa in applicazione del generale principio di conservazione dell'atto giuridico di cui all'art. 1367 del codice civile – in base al quale nel dubbio i negozi giuridici devono essere interpretati nel senso in cui possono avere qualche effetto piuttosto che in quello secondo cui non ne avrebbero alcuno – nonché del principio di conversione dell'atto nullo di cui all'art. 1424 del codice civile – in base al quale un atto invalido può produrre gli effetti di un atto diverso di cui presenti i requisiti di forma e sostanza – applicabile anche agli atti unilaterali ai sensi dell'art. 1324 del medesimo codice.

## Decreto milleproroghe

### PUBBLICATO IL C.D. DECRETO MILLEPROROGHE

**D.L. 198/2022**

Il Governo ha pubblicato, sul Supplemento ordinario n. 43 della Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022, il decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198 con la proroga di termini previsti da disposizioni legislative (c.d. Decreto Milleproroghe 2022). Il D.L. è entrato in vigore il 29 dicembre 2022.

## Fedeltà

IL PATTO DI NON CONCORRENZA NON PUÒ ESSERE NULO SOLO PERCHÉ IL CORRISPETTIVO È VARIABILE

**Cass. 11 novembre 2022, n. 33424**

La Cassazione, con ordinanza 33424/2022, ha stabilito che la variabilità del corrispettivo previsto per il patto di non concorrenza, in base alla durata del rapporto di lavoro, non comporta la nullità del patto stesso se il relativo importo risulta comunque determinabile in base a parametri oggettivi.

## INPS

DECONTRIBUZIONE SUD FINO AL 31 DICEMBRE 2022

**Mess. Inps 21 dicembre 2022, n. 4593**

L'Inps, con messaggio 4593/2022, fornisce chiarimenti sulla proroga al 31 dicembre 2023 della c.d. Decontribuzione Sud (art. 1, commi 161-168, l. 178/2020). Come previsto dalla decisione della Commissione europea C(2022) 9191 final del 6 dicembre 2022, il massimale di erogazione degli aiuti ricompresi nel Temporary Crisis Framework è stato innalzato a, 300.000 euro per le imprese attive nei settori della pesca e dell'acquacoltura e 2 milioni di euro per tutte le altre imprese ammissibili al regime di aiuti esistente. Se un datore di lavoro opera in più settori per i quali si applicano massimali diversi, per ciascuna di tali attività deve essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non può, comunque, mai essere superato l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro per datore di lavoro. L'INPS conferma che la decontribuzione non si applica ai settori della produzione primaria di prodotti agricoli, del lavoro domestico e del settore finanziario, nonché nei riguardi dei soggetti espressamente esclusi dalla norma.

## INL

PIANO NAZIONALE PER CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO 2023-2025

**Decreto Min. Lav. 19 dicembre 2022, n. 221**

Il Ministero del Lavoro, ha pubblicato il Decreto Ministeriale n. 221 del 19 dicembre 2022, con l'adozione del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso per il triennio 2023-2025, da realizzare attraverso azioni specifiche finalizzate a prevenire e contrastare il lavoro sommerso nei diversi settori dell'economia. Il Piano nazionale rappresenta per l'Italia l'opportunità di dotarsi – per la prima volta – di una strategia stabile in grado di valorizzare il ruolo e le sinergie tra i diversi attori, non solo istituzionali, coinvolti nella prevenzione, nel contrasto del lavoro irregolare e nella valutazione delle politiche, secondo un approccio multi-agenzia, anche in relazione alle diversità dei settori produttivi e dei contesti territoriali.

## Legge di bilancio

PUBBLICATA LA LEGGE DI BILANCIO 2023

**L. 197/2022**

È stata pubblicata, in data 29 dicembre è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022 – Supplemento Ordinario n. 43 la Legge 29 dicembre 2022 n. 197 recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025 “. La manovra, approvata e pubblicata in Gazzetta Ufficiale, prevede 35 miliardi di euro suddivisi nei 21 articoli e 1.017 commi, di cui 903 concentrati nell'articolo 1.

## Licenziamento individuale

SI AL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE PRESENTA UNA FALSA DENUNCIA CONTRO IL DATORE DI LAVORO

**Cass. 11 ottobre 2022, n. 29526**

La Cassazione, con ordinanza 29526/2022, ha stabilito legittimo il licenziamento del dipendente che presenti una denuncia contro la società non per rimuovere una situazione di illegalità o per tutelare i suoi diritti, ma con la volontà di danneggiare il datore di lavoro per vendicarsi del mancato riconoscimento delle proprie rivendicazioni. Infatti, l'esercizio del potere di denuncia, riconosciuto dall'art. 333, c.p.p., è fonte di responsabilità quando il privato faccia ricorso ai pubblici poteri in maniera strumentale e distorta, ossia agendo nella piena consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito o dell'estraneità allo stesso dell'incolpato.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE UTILIZZA MATERIALI AZIENDALI PER MOTIVI PERSONALI

**Cass. 1° dicembre 2022, n. 35399**

La Cassazione, con sentenza 35399/2022, ha stabilito che l'intera istruttoria aveva incontrovertibilmente confermato l'addebito disciplinare consistito nell'utilizzare, per uso proprio, materiali aziendali per la costruzione di una cornice trovata poi nell'armadietto del dipendente. La Corte ha evidenziato la notevole gravità del comportamento tenuto dal dipendente il quale, oltre ad avere utilizzato materiale di proprietà aziendale, è venuto meno al proprio dovere fondamentale di tenere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative, oltre ad avere distratto un altro collega dal suo lavoro ordinario (chiedendo al collega di verniciare il manufatto) e ad aver occultato la cornice nel proprio armadietto personale. Per la Cassazione, innanzi ad una condotta così riprovevole, nessun valore possono avere le argomentazioni del lavoratore circa l'irrisorio valore economico del materiale sottratto e il minimo danno patrimoniale arrecato all'azienda.

IL LICENZIAMENTO È Nullo IN CASO DI MANCATO SUPERAMENTO DEL COMPORTO

**App. Torino 25 maggio 2022, n. 315**

La Corte di Appello di Torino, con sentenza 315/2022, ha stabilito che in mancanza di un effettivo superamento del periodo di comportamento, anche in regime di "tutele crescenti" il licenziamento è nullo e si applica la tutela reintegratoria.

CONTINUE ASSENZE PER SALUTE CAGIONEVOLE: NO AL LICENZIAMENTO

**Trib. Napoli 14 settembre 2022**

Il Tribunale di Napoli, con sentenza del 14 settembre 2022, ha stabilito che il licenziamento del lavoratore con salute cagionevole, che si è più volte assentato, ma non ha superato il comportamento, è discriminatorio, poiché è un'ingiusta reazione all'esercizio del diritto di assentarsi per malattia.

LICENZIATO IL DIPENDENTE CHE RIFIUTA DI SOTTOPORSI ALLA VISITA MEDICA

**Cass. 13 luglio 2022, n. 22094**

La Cassazione, con ordinanza 22094/2022, ha stabilito che la visita medica di idoneità in ipotesi di cambio delle mansioni è prescritta per legge e la richiesta di sottoposizione a visita, da parte del datore di lavoro, prima dell'assegnazione alle nuove mansioni non è censurabile e, anzi, è un adempimento dovuto. I Giudici hanno confermato la legittimità del licenziamento intimato a una dipendente che si era rifiutata di sottoporsi alla visita medica prevista per legge senza un motivo legittimo, ma solo per paura di un demansionamento.

TUTELA REINTEGRATORIA NEI LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

**Cass. 25 maggio 2022, n. 16973**

La Cassazione, con ordinanza 16973/2022, ha stabilito che in tema di fruizione dei permessi di cui alla l. 104/1992, l'abuso del diritto, conseguente a comportamenti del lavoratore estranei alle esigenze di assistenza del familiare bisognoso, seppure sussistente, non integra una lesione irrimediabile del vincolo fiduciario tale da configurare giusta causa di licenziamento per il lavoratore.

## LICENZIABILE IL LAVORATORE RLS CHE UTILIZZA A FINI PERSONALI I PERMESSI SINDACALI

**Cass. 27 maggio 2022, n. 17287**

La Cassazione, con ordinanza 17287/2022, ha stabilito che è legittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore che, in qualità di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, abbia utilizzato i relativi permessi per ragioni personali, del tutto incompatibili con le finalità dell'incarico ricoperto.

## IL LICENZIAMENTO PER GMO DEL LAVORATORE SOMMINISTRATO A TEMPO INDETERMINATO E GLI ONERI IN CAPO ALL'AGENZIA

**App. Napoli 31 gennaio 2022, n. 5592**

La Corte di Appello di Napoli, con sentenza 5592/2022, ha stabilito che è illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore somministrato messo in disponibilità alla cessazione di una missione, quando l'agenzia di somministrazione non adempie in senso oggettivo all'obbligo di repêchage, ovvero non adotta una condotta concludente e finalizzata al reimpiego del licenziando. Ogniqualvolta sia imputabile all'agenzia di somministrazione la risoluzione del rapporto di lavoro il parametro che deve essere utilizzato per stabilire l'indennità spettante al lavoratore è l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

## Licenziamento collettivo

### RIDUZIONE DEL PERSONALE: I CRITERI DI SCELTA RIFERIBILI ALL'INTERO GRUPPO AZIENDALE

**Cass. 15 giugno 2022, n. 19259**

La Cassazione, con ordinanza 19259/2022, ha stabilito che in una procedura di riduzione del personale, l'applicazione dei criteri di scelta va effettuata con riferimento alle società che compongono il gruppo, laddove tra le medesime sussiste un unico centro d'imputazione di interessi, a prescindere dal fatto che il singolo lavoratore abbia effettivamente svolto le proprie prestazioni in modo promiscuo per tutte le società collegate. Se tra le imprese del gruppo sussiste una sostanziale unicità quanto alle rispettive strutture aziendali, nel senso che esse convergono verso un unico centro decisionale, l'indagine sui presupposti selettivi dei lavoratori eccedentari deve ricomprendere tutta la

popolazione aziendale delle imprese coinvolte, senza l'ulteriore verifica se il singolo lavoratore operava solo per la società titolare del rapporto di lavoro o anche per le altre società del gruppo.

## Malattia

### LA MALATTIA PROFESSIONALE RIENTRA NEL COMPORTO SE NON È DIMOSTRATA LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

**Cass. 4 marzo 2022, n. 7247**

La Cassazione, con ordinanza 7247/2022, ha stabilito che le assenze del lavoratore dovute a infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'art. 2110, cod. civ., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comportamento, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione a essa e alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087, cod. civ.. In tali ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento della stessa parte cui detta prestazione è destinata.

## Pensioni

### LA PENSIONE QUOTA 100 NON È CUMULABILE CON IL LAVORO SUBORDINATO

**C. Cost. 24 novembre 2022, n. 234**

La Corte Costituzionale, con sentenza 234/2022, ha dichiarato la pensione raggiunta con "Quota 100" incumulabile con i redditi derivanti da rapporti di lavoro subordinato, posto che vi sarebbe una netta contraddizione tra la richiesta agevolata di uscire anticipatamente dal mercato del lavoro e una contestuale prosecuzione dello svolgimento di attività lavorativa.

## Sicurezza e igiene sul lavoro

### NOMINA RSPP: I CHIARIMENTI DEL MINISTERO

#### Risp. Min. Lav. 20 dicembre 2022, n. 3

Il Ministero del Lavoro, con risposta ad interpello 3/2022, relativa alla possibilità di nominare più Rsp, ha chiarito che gli articoli 2 e 31, d.lgs. 81/2008, prevedono la designazione per ogni azienda o unità produttiva di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi e che il Servizio di prevenzione e protezione si intenda costituito quando sono stati nominati il Rsp e gli eventuali addetti (Asp). Nel caso di aziende con più unità produttive (come definite dall'art. 2, comma 1, lettera t), d.lgs. 81/2008), nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile.

## Smart working

### TERMINE DI INVIO DELLA COMUNICAZIONE DI SMART WORKING

#### Comunicazione Min. Lavoro 23 dicembre 2022

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato in data 23 dicembre 2022, nella pagina dell'Urponline la FAQ che indica i termini entro i quali inviare la comunicazione di smart working. In particolare, i datori di lavoro privati devono inviare la comunicazione di inizio periodo della prestazione in modalità agile o di proroga entro 5 giorni successivi, rispettivamente, dall'inizio della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo. Per i datori di lavoro pubblici e le agenzie di somministrazione, la comunicazione deve essere inviata entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione di lavoro in smart working o nel caso di proroga, dell'ultimo giorno del periodo comunicato prima dell'estensione del periodo.

### COMUNICAZIONE DEI PERIODI DI LAVORO AGILE PER I LAVORATORI FRAGILI

#### Comunicazione Min. Lav. 31 dicembre 2022

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, considerato che la cd. Legge di Bilancio 2023 (art. 1, comma 306, l. 197/2022), ha prorogato fino al 31 marzo 2023 il diritto per i lavoratori fragili di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, informa che fino al 31 gennaio 2023 le comunicazioni per i soggetti "fragili", ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute, dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "Smart working semplificato". Tale modalità potrà essere utilizzata unicamente per i lavoratori "fragili" per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre al 31 marzo 2023. Dal primo febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile sempre al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato, però, "Lavoro agile". Resta fermo che le comunicazioni dei periodi di lavoro agile per le restanti categorie di lavoratori soggetti alla procedura ordinaria dovranno continuare a essere trasmesse mediante l'applicativo "Lavoro agile" già in uso.

## Somministrazione

### MISSIONI SUCCESSIVE DELLO STESSO DIPENDENTE PRESSO UN'UNICA IMPRESA UTILIZZATRICE POTREBBE ESSERE ABUSO DI SOMMINISTRAZIONE

#### C. Giustizia UE 17 marzo 2022, n. C-232/20

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza C-232/20, ha stabilito che pur consentendo la messa a disposizione di un lavoratore onde coprire un posto permanente e non occupato a titolo di sostituzione, il termine "temporaneamente" di cui all'art. 1, par. 1, della direttiva 2008/104/CE è incompatibile con la disciplina interna che, anche attraverso il legittimo ricorso al potere di deroga riconosciuto alla contrattazione collettiva, consenta l'assegnazione immotivata, ad un lavoratore impiegato presso l'utilizzatore tramite agenzia interinale, di plurime missioni successive, per un tempo che è tale da contraddire la detta

“temporaneità”. Non potendo il lavoratore tramite agenzia interinale trarre dal diritto dell’Unione, in via diretta, la pretesa di costituire un rapporto di lavoro con l’impresa utilizzatrice, in ipotesi di violazione da parte della disciplina interna del requisito della “temporaneità” di cui all’art. 1, par. 1, della direttiva 2008/104/CE, non può il giudice nazionale, investito di una controversia tra privati, disapplicare le medesime disposizioni interne, ancorché le stesse violino tale presupposto.

---

## Welfare

### CONGUAGLIO FRINGE BENEFIT 2022: LE ISTRUZIONI DELL'INPS

#### **Mess. Inps 22 dicembre 2022, n. 4616**

L’Inps, con messaggio 4616/2022, ha offerto chiarimenti di natura previdenziale in relazione all’innalzamento della soglia dei fringe benefit per l’anno 2022, da parte dei Decreti Aiuti-bis e Aiuti-quater, che è ora fissata a 3.000 euro più 200 euro di bonus carburante ex D.L. 21/2022. L’Istituto evidenzia che l’innalzamento della soglia di esenzione rileva anche ai fini della determinazione dell’imponibile previdenziale. Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore e le somme relative ai fringe benefit e/o al bonus carburante risultino superiori ai citati limiti rispettivamente previsti per il periodo d’imposta 2022, il datore di lavoro dovrà provvedere ad assoggettare a contribuzione il valore complessivo e non solo la quota eccedente. Per la determinazione dei limiti si dovrà tenere conto anche di quei beni o servizi ceduti da eventuali precedenti datori di lavoro. Ai soli fini previdenziali, in caso di superamento del limite previsto, il datore di lavoro che opera il conguaglio provvederà al versamento dei contributi solo sul valore dei fringe benefits e/o del bonus carburante dal medesimo erogati (diversamente da quanto avviene ai fini fiscali, dove sarà trattenuta anche l’Irpef sul fringe benefit erogato dal precedente datore di lavoro).

---

wilegal.it