



MMBA

STUDIO LEGALE

MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER 73/2021

SOMMARIO NEWSLETTER n. 73

LEGISLAZIONE

- D.L 24.8.2021 n. 118 - Misure urgenti in materia di crisi d'impresa e di risanamento aziendale, nonché ulteriori misure urgenti in materia di giustizia.

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- INPS Circolare 9.8.2021, n. 125 sulle novità in tema di ammortizzatori sociali
- INPS Circolare 10.8.2021 n. 126 – sugli effetti della cessazione dei termini di prescrizione dei contributi a decorrere dal 30.6.2021
- Provvedimenti del Garante privacy sul green pass

GIURISPRUDENZA

- Cgue 15.7.2021 C-152720 e 218720 – sulla applicazione dei minimi retributivi al lavoratore transnazionale
- Cass. 12.8.2021 n.22819 - sulla sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente
- Cass. 13.8.2021, n.22885 – sul diritto di scelta della sede di lavoro più vicina
- Cass. 16.8.2021, n. 22930 – sulla doppia impugnazione contro il medesimo licenziamento
- Cass. 27.8.2021, n.23528 – sulla competenza del giudice del lavoro in caso di cessione di azienda all'interno di una procedura fallimentare
- T. Napoli, 25.7.2021, T. Pavia 20.7.2021, T. Milano 23.7.2021 – sulla sospensione del lavoratore non vaccinato
- T. Roma 3.6.2021 – sulla decorrenza del termine di decadenza in caso di somministrazione irregolare



Scarica l'allegato:
[L.24.8.2021 n.118](#)



Scarica l'allegato:
[Circolare Inps n.125/2021](#)

LEGISLAZIONE

L 24.8.2021 n. 118 - Misure urgenti in materia di crisi d'impresa e di risanamento aziendale, nonché ulteriori misure urgenti in materia di giustizia.

Pubblichiamo la legge n.118 del 24.8.2021, contenente "Misure urgenti in materia di crisi d'impresa e di risanamento aziendale, nonché ulteriori misure urgenti in materia di giustizia"

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

INPS Circolare 9.8.2021, n. 125 sulle novità in tema di ammortizzatori sociali

Con la circolare n. 125/2021 l'Istituto previdenziale, dopo aver ricordato che la possibilità di ricorrere agli interventi di integrazione salariale con causale "Covid-19" si è conclusa a far data dal 30 giugno 2021, ha ricostruito in modo dettagliato la disciplina degli ammortizzatori sociali previsti dagli ultimi decreti Sostegni (n. 41/2021) e Sostegni bis (n. 73/2021) oltre che dal recente D.L. n. 103/21 che riguarda nello specifico le aziende di interesse strategico nazionale.

Inoltre, la circolare in questione fornisce indicazioni operative in ordine alla proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività in favore delle aziende operanti nel settore del trasporto aereo.

Ma procediamo pure con ordine.

In primo luogo, il provvedimento chiarisce i presupposti applicativi ed i termini per accedere - in alternativa agli ordinari ammortizzatori sociali di cui al D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (CIGO/CIGS) - al trattamento CIGS ai sensi di quanto previsto dall'art. 40, comma 1, del D.L. n. 73/2021 (Decreto Sostegni bis): la richiamata previsione si rivolge ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 148/2015 a prescindere dalle dimensioni dell'organico aziendale.

Ne consegue che il trattamento straordinario in parola è riservato anche a quei datori di lavoro che occupano, mediamente, fino a 15 dipendenti nel semestre precedente alla presentazione dell'istanza e che, in quanto tali, non rientrano nel campo di applicazione della CIGS.

Nella specie, la misura prevista dal primo comma dell'art. 40 del D.L. n. 73/21 può essere richiesta per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra il 26 maggio 2021 (data di entrata in vigore del Decreto Sostegni bis) e il 31 dicembre 2021 subordinatamente al ricorrere delle seguenti condizioni: 1) i datori di lavoro devono avere subito, nel primo semestre dell'anno 2021, un calo del fatturato del 50 per cento rispetto al corrispondente periodo dell'anno 2019; 2) i datori di lavoro devono avere sottoscritto accordi collettivi aziendali, ai sensi dell'articolo 51 del D. lgs 15 giugno 2015, n. 81, di riduzione dell'attività lavorativa dei dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del decreto Sostegni-bis finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività successiva all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Sul punto, si fa presente da un lato che la riduzione media oraria convenuta non può essere superiore all'80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati e, dall'altro, che il trattamento in parola (il cui ammontare è pari al 70 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore non lavorate) non rientra nel computo dei limiti complessivi di durata previsti dall'articolo 4 del D. lgs n. 148/2015.

Da ultimo, si precisa che il trattamento speciale in parola, per cui i datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 del D. lgs. n. 148/2015, è concesso nel limite massimo di spesa pari a 557,8 milioni di euro per l'anno 2021.

In secondo luogo, la circolare illustra la misura del trattamento di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021, riferito ai trattamenti di CIGO e CIGS, ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D.L. n. 73/21 in favore dei datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di Cassa Integrazione Ordinaria, nonché di quelli - sempre appartenenti al settore industriale - che, in relazione al requisito occupazionale (media superiore ai 15 dipendenti nel semestre precedente la richiesta di intervento), rientrano nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (art. 20 del D. lgs n. 148/2015).

In relazione a quanto precede, al dichiarato scopo di assicurare la continuità delle misure di sostegno in favore dei lavoratori interessati dalla continuità della sospensione/riduzione dell'attività aziendale si chiarisce che, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle

politiche sociali, il periodo di trattamenti di integrazione salariale ordinaria cui al citato articolo 40, comma 3, potrà essere richiesto a decorrere dall'inizio della settimana in cui si colloca il 1° luglio 2021, ovvero dal 28 giugno 2021.

Ne discende all'evidenza che potranno accedere all'intervento di integrazione salariale ordinaria senza obbligo del versamento del contributo addizionale a far tempo dal 28 giugno 2021, esclusivamente i datori di lavoro cui siano state interamente autorizzate, fino al 27 giugno 2021, le 13 settimane di trattamenti di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge n. 41/2021 (casuale "COVID-19 DL 41/21").

Da ultimo, a fini di completezza, corre l'obbligo di evidenziare che alla luce della formulazione del comma 3 dell'art. 40 del Decreto Sostegni bis le sole deroghe alla disciplina generale di cui al D. lgs n. 148/2015 sono rappresentate dal mancato obbligo, per i datori di lavoro richiedenti, del versamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del D. lgs n. 148/2015 e, con riferimento alla CIGS, l'applicazione dell'articolo 20, comma 4, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito dalla legge n. 27/2020, che consente di derogare ai termini procedurali fissati dagli artt. 24 e 25 della richiamata normativa.

Con la conseguenza che restano ferme tutte le altre regole che governano l'accesso ai trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale quali, a titolo esemplificativo, l'incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi e singoli dei trattamenti, per la cassa integrazione ordinaria il rispetto della tempistica per l'invio delle domande di accesso al trattamento, etc.

In terzo luogo, il provvedimento in commento analizza quale ulteriore misura il trattamento di Cigs ai sensi dell'art. 40 bis del D.L. 25 maggio 2021, n. 73 che risulta diretto ai medesimi datori di lavoro destinatari della misura prevista dall'art. 40, comma 1, del Decreto Sostegni bis, che - avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile (come stabiliti dall'art. 4 e dall'art. 22, comma 5, del D. Lgs n. 148/2015) - non possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale (CIGO/CIGS) di cui al D. Lgs. n. 148/2015.

Il predetto beneficio - concesso in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del D. lgs n. 148/2015 - può avere una durata massima di 13 settimane fruibili nel periodo dal 1° luglio 2021 fino al 31 dicembre 2021.

Sul piano strettamente operativo, trattandosi di un trattamento straordinario di integrazione salariale la cui potestà concessoria fa capo al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'I.N.P.S. autorizza il recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro con il sistema del conguaglio

contributivo ovvero, in alternativa, provvede al pagamento in favore dei beneficiari della prestazione.

Resta naturalmente inteso che ai datori di lavoro che accedono alla misura prevista dal menzionato articolo 40-bis del D.L. n. 73/2021, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 per la durata del trattamento di integrazione salariale autorizzato entro il 31 dicembre 2021 e restano altresì sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le particolari situazioni previste dalla norma oltre alla possibilità di recedere dal rapporto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966.

A questo punto, la circolare n. 125/21 passa in rassegna la proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività in favore delle aziende con particolare rilevanza strategica (ai sensi dell'art. 44, comma 1 bis, del D.L. n. 109/2018,

La predetta misura, prevista per un massimo di 6 mesi, è rivolta alle aziende che cessano l'attività produttiva, nel caso in cui le attività necessarie al completamento del processo di cessazione aziendale avviato e alla salvaguardia occupazionale abbiano incontrato fasi di particolare complessità, previa stipula di un ulteriore accordo aziendale in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la partecipazione del Ministero dello Sviluppo economico e della Regione interessata.

Nel ripercorrere in maniera approfondita la disciplina degli ammortizzatori sociali alla luce dell'emergenza epidemiologica, la circolare si sofferma poi sull'ulteriore provvedimento di proroga di ulteriori 6 mesi del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività delle aziende operanti nel settore aereo (ai sensi dell'art. 94, commi 2 e 2 bis, del D.L. n. 18/2020, come modificato dal D.L. n. 104/2020 e, successivamente, dall'art. 50 bis, comma 1, del Decreto Sostegni bis.

Al riguardo, l'Istituto chiarisce che la proroga del trattamento CIGS può essere richiesta - in deroga ai limiti di cui agli artt. 4 e 22 del D. lgs. n. 148/2015 - dalla data di entrata in vigore dell'abrogato decreto-legge n. 99/2021 e fino al 31 dicembre 2021 nel limite massimo di spesa di 12,3 milioni di euro.

Venendo poi all'esame del quadro normativo in materia di integrazioni salariali relative ai datori di lavoro delle industrie tessili, della confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, l'I.N.P.S. richiama l'art. 50-bis, comma 2, del D.L. n. 73/2021 nella parte in cui ha introdotto un ulteriore periodo di trattamenti di CIGO, connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per interruzioni o riduzioni dell'attività produttiva nel periodo

collocato tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021, per una durata massima di 17 settimane senza obbligo di versamento del contributo addizionale.

Nel provvedimento si ricorda che, anche per tali datori di lavoro è sospesa, tra le altre, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo. L'Istituto chiarisce, inoltre, che anche le imprese appartenenti a tali settori - che alla data del 30 giugno 2021 avevano in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario e che devono ulteriormente sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto - possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario in questione.

In tal caso, i datori di lavoro seguiranno l'ordinario iter procedurale descritto nella circolare n. 47/2020 che prevede la preventiva richiesta di sospensione del trattamento di integrazione salariale straordinaria al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

I trattamenti di integrazione in parola si applicano ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 30 giugno 2021 (data di entrata in vigore dell'abrogato decreto-legge n. 99/2021). In tale ambito, con riferimento al c.d. requisito soggettivo del lavoratore (ovvero la data in cui lo stesso è stato assunto alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione), l'I.N.P.S. chiarisce che nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

In linea con quanto precede, è bene notare che al fine garantire la continuità delle misure di sostegno in favore dei lavoratori interessati dalla continuità della sospensione/riduzione dell'attività aziendale e su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il nuovo periodo di trattamenti previsto dal citato articolo 4, comma 2, potrà essere richiesto a decorrere dall'inizio della settimana in cui si colloca il 1° luglio 2021.

Da ultimo, l'Istituto focalizza la sua attenzione sul trattamento di integrazione salariale ordinario riconosciuto in favore di imprese, con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000 unità, che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale.

In particolare, la norma prevede che i datori di lavoro di cui trattasi - che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica - possono richiedere la concessione dei trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni,

dalla legge n. 27/2020, per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021.

In ordine alla decorrenza dei periodi richiedibili oggetto del trattamento in argomento, si precisa che, nel silenzio della norma, tale termine iniziale deve intendersi in senso “mobile”, atteso che dall’espressione utilizzata “trattamenti ulteriori”, appare evidente la volontà del legislatore di concedere i trattamenti in continuità rispetto a quelli previsti dal decreto-legge n. 41/2021.

Anche in tal caso si evidenzia che anche le imprese che hanno in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario e che devono ulteriormente sospendere il programma di CIGS a causa dell’interruzione dell’attività produttiva per effetto dell’emergenza epidemiologica in atto, possono accedere a tale trattamento di integrazione salariale ordinario.

Scarica l’allegato:
Circolare Inps n.126/2021

INPS Circolare 10.8.2021 n. 126 – sugli effetti della cessazione dei termini di prescrizione dei contributi a decorrere dal 30.6.2021

Con la circolare n. 126/2021 l’Istituto previdenziale individua le nuove decorrenze dei termini di prescrizione in materia di contribuzioni di previdenza ed assistenza sociale obbligatoria di cui all’art. 3, comma 9, della legge n. 335/1995 tenuto conto dei periodi di sospensione previsti dalla normativa emergenziale Covid-19.

Come noto, l’art. 37 del D.L. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, ha introdotto una causa speciale di sospensione del decorso della prescrizione prevedendo, al comma 2, che: *“I termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e assistenza sociale obbligatoria di cui all’articolo 3, comma 9, della legge 8 agosto 1995 n. 335, sono sospesi, per il periodo dal 23 febbraio 2020 al 30 giugno 2020 e riprendono a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Ove il decorso abbia inizio durante il periodo di sospensione, l’inizio stesso è differito alla fine del periodo”*.

Logico corollario di quanto precede è che il periodo dal 23 febbraio 2020 al 30 giugno 2020 (pari a 129 giorni) deve ritenersi neutro ai fini del decorso della prescrizione.

In linea di continuità con quanto precede l’art. 11, comma 9, del D.L. n. 183/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 21/2021, ha introdotto una ulteriore causa speciale di sospensione del decorso della prescrizione in materia di contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria per il periodo dal 31 dicembre 2020, data di entrata in vigore del citato decreto-legge, al 30 giugno 2021 per la durata di 182 giorni.

Orbene, il combinato disposto delle due norme (articolo 37, comma 2, del decreto-legge n. 18/2020 e articolo 11, comma 9, del decreto-legge n. 183/2020), che hanno introdotto due differenti periodi di sospensione caratterizzati dalla soluzione di continuità, può dare luogo alle seguenti fattispecie.

Prescrizione nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 giugno 2020

Nel caso in cui il termine quinquennale di prescrizione doveva maturare durante il periodo di sospensione compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 giugno 2020, il computo del residuo termine quinquennale della prescrizione deve avvenire a partire dal 1° luglio 2020, sommando 129 giorni all'originario termine di maturazione della prescrizione.

A titolo esemplificativo, nel caso in cui il termine di prescrizione doveva maturare il 24 febbraio 2020, per effetto della sospensione dal 23 febbraio 2020 al 30 giugno 2020 (129 giorni), lo stesso è maturato il 2 luglio 2020 (129 giorni dal 24 febbraio 2020), data entro la quale deve essere stato notificato un atto interruttivo della prescrizione.

Analogamente, se il termine di prescrizione doveva maturare il 30 giugno 2020, per effetto della sospensione dal 23 febbraio 2020 al 30 giugno 2020 (129 giorni), lo stesso è maturato il 6 novembre 2020 (129 giorni dal 30 giugno 2020), data entro la quale deve essere stato notificato un atto interruttivo della prescrizione.

Prescrizione successiva alla data del 30 giugno 2020

Nel caso in cui il termine quinquennale di prescrizione doveva maturare a partire dal 1° luglio 2020, ossia al termine del periodo di sospensione compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 giugno 2020, il computo del residuo termine quinquennale della prescrizione deve avvenire a partire dalla data di maturazione della prescrizione, sommando nel calcolo il numero di 129 giorni corrispondenti all'intero periodo di sospensione (23 febbraio 2020 - 30 giugno 2020).

Ne consegue che:

1) se il termine di prescrizione doveva maturare il 1° luglio 2020, lo stesso, per effetto della sospensione (129 giorni), è maturato il 6 novembre 2020 e, pertanto, l'atto interruttivo della prescrizione deve essere stato notificato entro e non oltre la stessa data;

2) se il termine di prescrizione doveva maturare il 23 agosto 2020, lo stesso, per effetto della sospensione (129 giorni), è maturato il 30 dicembre 2020 e, pertanto, l'atto interruttivo della prescrizione deve essere stato notificato entro e non oltre la stessa data.

Prescrizione che matura dal 31 dicembre 2020

Da ultimo, nel caso in cui il termine quinquennale di prescrizione maturi a partire dal 31 dicembre 2020, il nuovo termine si determina sommando per intero la sospensione di

Scarica gli allegati:

[Provvedimento Garante Privacy](#)

[31.8.21;](#)

[Parere Garante Privacy 31.8.21;](#)

cui all'articolo 37, comma 2, del decreto-legge n. 18/2020 e la sospensione di cui all'articolo 11, comma 9, del decreto-legge n. 183/2020 (129 giorni + 182 giorni) laddove, a partire dal 1 luglio 2021, il computo della prescrizione torna a essere effettuato secondo l'ordinario regime della prescrizione di cui all'articolo 3, commi 9 e 10, della legge n. 8 agosto 1995, n. 335.

Provvedimenti del Garante privacy sul green pass

Con comunicato del 31 agosto 2021 il Garante per la protezione dei dati personali ha reso noto di aver espresso, in via d'urgenza, parere favorevole in ordine allo schema di decreto con cui sono state introdotte modalità semplificate di verifica delle certificazioni verdi del personale scolastico, alternative a quelle ordinarie che prevedono l'impiego dell'App Verifica Covid-19 (la quale resta in ogni caso utilizzabile).

Il testo recepisce le indicazioni offerte dal Garante nell'ambito delle interlocuzioni informali e delle riunioni intercorse con i rappresentanti del Ministero dell'istruzione e del Ministero della salute nell'ottica di assicurare il corretto adempimento degli obblighi in materia di green pass per il personale scolastico e il rispetto della disciplina di protezione dei dati personali, nonché di evitare conseguenze discriminatorie, anche indirette, nel contesto lavorativo.

In tale ambito il Garante, considerato il decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da Covid-19" e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 9-ter del D.L. n. 52/2021 secondo cui "*Dal 1° settembre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione in presenza del servizio essenziale di istruzione, tutto il personale scolastico del sistema nazionale di istruzione e universitario, nonché gli studenti universitari, devono possedere e sono tenuti a esibire la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2*", ha chiarito che le istituzioni scolastiche, nella veste di datori di lavoro, devono limitarsi a verificare - attraverso il Sistema Informativo dell'istruzione - Sidi e la Piattaforma nazionale DGC - il mero possesso della certificazione verde Covid-19 da parte del personale limitando il trattamento dei dati personali solo a quelli strettamente necessari.

Nello specifico, il processo di verifica dovrà essere effettuato quotidianamente prima dell'accesso dei lavoratori in sede e

dovrà riguardare solo il personale per cui è prevista l'effettiva presenza in servizio nel giorno della verifica, escludendo comunque chi è assente per specifici motivi: ad esempio, per ferie, permessi o malattia.

A seguito dell'attività di controllo del green pass, i soggetti tenuti alle verifiche potranno raccogliere solo i dati strettamente necessari all'applicazione delle misure previste in caso di mancato rispetto degli obblighi sul green pass (ad esempio assenza ingiustificata, sospensione del rapporto di lavoro e del pagamento dello stipendio) in conformità alle disposizioni nazionali, di maggior tutela, che garantiscono la dignità e la libertà degli interessati sui luoghi di lavoro.

Ne consegue che, in relazione alla specifica finalità del trattamento di cui all'art. 9-ter, commi 1 e 4, del D.L. n. 52/2021, la predetta attività di verifica dovrà rispettare i principi di liceità, correttezza e trasparenza, di limitazione della finalità, di minimizzazione, nonché della protezione dei dati fin dalla progettazione e per impostazione predefinita (artt. 5, par. 1, lett. a), b) e c), 25 e 88 del Regolamento e art. 113 del Codice).

Particolare attenzione è stata posta anche in ordine alle misure di sicurezza da adottare.

I soggetti tenuti ai controlli potranno accedere, in modo selettivo, ai soli dati del personale in servizio presso le istituzioni scolastiche di propria competenza. Al dichiarato scopo di evitare eventuali abusi, le operazioni di verifica del possesso delle certificazioni Covid-19 da parte dei soggetti tenuti ai controlli saranno oggetto di registrazione in appositi log (conservati per dodici mesi), senza però conservare traccia dell'esito delle verifiche.

È inoltre previsto che la valutazione di impatto, effettuata dal Ministero della Salute, relativa ai trattamenti connessi all'emissione e alla verifica delle certificazioni verdi Covid-19, sia integrata e aggiornata tenendo conto degli specifici scenari di rischio legati ai dati sanitari del circa un milione di lavoratori della scuola, prestando particolare attenzione alle possibili conseguenze discriminatorie, anche indirette, nel contesto lavorativo.



Scarica l'allegato:

[Cgue 15.7.2021 C-152720 e 218720](#)

GIURISPRUDENZA

Cgue 15.7.2021 C-152720 e 218720 – sulla applicazione dei minimi retributivi al lavoratore transnazionale

La Corte di Giustizia Europea con la sentenza del 15 luglio 2021 (C 152/20 e C 218/20) ha espressamente statuito che la disposizione che prevede l'applicazione dei minimi retributivi del Paese in cui si svolge abitualmente l'attività lavorativa -a prescindere dalla sussistenza di un distacco transnazionale- non è derogabile.

La questione sottesa riguardava alcuni lavoratori di una società con sede in Romania, i quali svolgevano le proprie prestazioni anche presso fornitori e/o clienti dislocati in altri Paesi membri della UE.

In particolare con la causa C 152/20 due lavoratori avevano citato in giudizio innanzi al Tribunale superiore di Mures (Romania) il proprio datore di lavoro, in quanto a loro dire avevano diritto ad alcune differenze retributive in forza della normativa italiana relativa ai minimi retributivi nel settore del trasporto su strada. I ricorrenti facevano valere i propri diritti ai sensi dell'art 8 paragrafo 1 del regolamento di Roma I (sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali), in quanto pur essendo sorti i rapporti di lavoro in Romania, la prestazione si era svolta abitualmente in Italia.

Con la causa C218/20 un lavoratore che aveva sottoscritto il proprio contratto in Romania ma che svolgeva la propria prestazione lavorativa principalmente in Germania, riteneva di avere diritto ad alcune differenze retributive in forza della normativa tedesca relativa ai minimi retributivi nel settore del trasporto su strada, oltre alla tredicesima e quattordicesima, richiamando sempre l'art 8 del regolamento di Roma I.

La Corte ha quindi chiarito (richiamando alcune precedenti pronunce) che l'art 8 “mira a garantire nei limiti del possibile, il rispetto delle disposizioni che garantiscono la protezione del lavoratore previste dal diritto del paese in cui quest'ultimo esercita le sue attività professionali”.

In particolare la Corte ha chiarito che le norme in materia di minimi retributivi previste dai paesi in cui abitualmente i lavoratori hanno prestato la propria attività, possono essere definiti in linea di principio disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge

che in mancanza di scelta sarebbe stata applicabile ai sensi dell'art 8 del regolamento Roma I.

L'art 8 paragrafo 1 del regolamento più volte richiamato, deve essere interpretato nel senso che qualora la legge che disciplina il contratto individuale di lavoro sia stata scelta dalle parti di tale contratto e sia diversa da quella applicabile in forza dei paragrafi 2,3 o 4 di tale articolo si deve escludere l'applicazione di quest'ultima ad eccezione delle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente", tra le quali possono rientrare le normative relative alla retribuzione minima .

La Corte chiarisce altresì che le parti di un contratto individuale sono libere di scegliere in virtù dell'art 8 più volte richiamato, la legge applicabile a tale contratto anche quando le clausole contrattuali siano integrate dal diritto nazionale del lavoro in virtù di una disposizione nazionale purché la disposizione nazionale non imponga alle parti di scegliere la legge nazionale quale legge applicabile al contratto e dall'altra le parti di un contratto individuale di lavoro sono considerate in via di principio libere di scegliere la legge applicabile a tale contratto anche qualora la clausola contrattuale relativa a tale scelta sia redatta dal datore di lavoro ed il lavoratore si limiti ad accettarla.

[Scarica l'allegato:](#)
[Cass. 12.8.2021, n. 22819](#)

Cass. 12.8.2021 n.22819 - sulla sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente

Con l'Ordinanza pubblicata il 12 agosto 2021, la Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, ha dichiarato la legittimità del licenziamento della dipendente delle ferrovie che si è rifiutata di rientrare al lavoro dopo un periodo di malattia perché il datore non la ha sottoposta a visita medica, ai fini di un eventuale cambio di mansioni, come previsto dopo un'assenza di oltre 60 giorni.

La Suprema Corte di Cassazione ha motivato la legittimità del licenziamento affermando quanto previsto dall'articolo 41 co. 2, lettera e-ter del Decreto Legislativo n. 81/2008. Detto articolo, infatti, statuisce l'obbligatorietà della visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi; ciò al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Ebbene, la Suprema Corte nel ribadire che qualora il lavoratore sia assente per motivi di salute per un periodo superiore a 60 giorni consecutivi, il suo rientro in azienda deve essere preceduto da una visita medica di idoneità, ha

posto in evidenza la circostanza che il lavoratore non può rifiutarsi di effettuare la visita medica prevista ex lege.

La Corte sottolinea che, da un lato, è obbligo del datore di lavoro quello di effettuare la visita di controllo preventivo circa la idoneità alla mansione, dall'altro, il lavoratore non può rifiutarsi di andare in azienda nell'ipotesi in cui il datore lo inviti a recarsi sul posto di lavoro; ipotesi, quest'ultima, che potrebbe legittimare l'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare.

Il caso specifico ha riguardato una lavoratrice di un operatore ferroviario che, al termine di un periodo di aspettativa di dodici mesi per malattia, era stata sollecitata a presentarsi presso gli uffici aziendali, per essere poi sottoposta, nei giorni successivi, a visita medica.

La dipendente aveva omesso di rispettare l'ordine impartito e, di conseguenza, il datore di lavoro le aveva contestato l'assenza ingiustificata e, di poi, irrogato la sanzione espulsiva.

La Corte di Cassazione adita ha chiarito che la visita medica preventiva di cui all'art. 41 del Testo Unico è volta a verificare l'idoneità alle mansioni e dunque, in primis, il ripristino dell'attività lavorativa in generale e non l'idoneità alla mansione specifica.

In buona sostanza la Suprema Corte ha chiarito che la *“ripresa del lavoro”* rispetto alla quale la visita medica deve essere *“precedente”*, è costituita dalla concreta assegnazione del lavoratore, quando egli faccia ritorno in azienda dopo un'assenza per motivi di salute prolungatasi per oltre sessanta giorni, alle medesime mansioni già svolte in precedenza, essendo queste soltanto le mansioni, per le quali sia necessario compiere una verifica di *“idoneità”* e cioè accertare se il lavoratore possa sostenerle senza pregiudizio o rischio per la sua integrità psico-fisica. Pertanto, *“il lavoratore, ove nuovamente destinato alle medesime mansioni assegnategli prima dell'inizio del periodo di assenza, può astenersi ex art. 1460 cod. civ. dall' eseguire la prestazione dovuta, posto che l'effettuazione della visita medica prevista dalla norma si colloca all'interno del fondamentale obbligo imprenditoriale di predisporre e attuare le misure necessarie a tutelare l'incolumità e la salute del prestatore di lavoro”* (Cass. 7566/2020). Di conseguenza, *“la loro omissione può anche costituire un grave inadempimento del datore di lavoro che, se del caso, legittima l'eccezione di inadempimento del lavoratore ex art. 1460 cod. civ.”* (Cass. SS.UU. 22 maggio 2018, n. 12568). Da tale ipotesi va tenuto separato il caso in cui il lavoratore rifiuti preventivamente di presentarsi in azienda.

Poiché nella fattispecie all'esame la lavoratrice aveva superato il periodo di aspettativa richiesto, era venuto meno il titolo a giustificazione dell'assenza e, di conseguenza, è

stato ritenuto illegittimo il modus operandi del prestatore che aveva omesso di presentarsi sul posto di lavoro.

La Suprema Corte giunge a concludere che la richiesta di presentazione deve essere considerata *“momento distinto dall’assegnazione alle mansioni, in quanto diretta a ridare concreta operatività al rapporto e ben potendo comunque il datore di lavoro, nell’esercizio dei suoi poteri, disporre, quanto meno in via provvisoria e in attesa dell’espletamento della visita medica e della connessa verifica di idoneità, una diversa collocazione del proprio dipendente all’interno della organizzazione di impresa”* (cfr. Cass. 7566/2020).

In conclusione, la Suprema Corte ha dichiarato legittimo il licenziamento della lavoratrice che si è rifiutato di presentarsi in azienda prima di essere sottoposta alla visita di idoneità ma anche prima di avere ricevuto l’assegnazione delle mansioni.

[Scarica l’allegato:](#)
[Cass. 13.8.2021, n. 22885](#)

Cass. 13.8.2021, n.22885 – sul diritto di scelta della sede di lavoro più vicina

Con la sentenza n. 22885\2021, la Corte di Cassazione torna a chiarire alcuni profili sul diritto del lavoratore di scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona assistita, ai sensi dell’art. 33, comma 5, I. n. 104/1992.

La Cassazione, nel rigettare il ricorso proposto dal lavoratore avverso la sentenza di appello, ribadisce il principio di diritto secondo cui il diritto di scelta del lavoratore alla sede di lavoro più vicina al domicilio della persona invalida che necessita di assistenza non è un assoluto e illimitato; la scelta è infatti subordinata all’esigenze del datore di lavoro in quanto il legislatore espressamente ha previsto l’inciso "ove possibile".

Trattandosi, nel caso sottoposto alla Corte di un rapporto di lavoro nel settore pubblico, la scelta della Pubblica Amministrazione deve essere contemperata con la possibilità di una modifica organizzativa che non vada ad incidere negativamente sul funzionamento del servizio pubblico reso alla collettività.

Come più volte specificato dalla Suprema Corte, l’inciso "ove possibile" richiede, infatti, un bilanciamento dei due interessi costituzionalmente rilevanti in conflitto: da un lato l’interesse del dipendente ad ottenere il trasferimento in un luogo più vicino al parente da assistere dall’altro l’interesse economico-organizzativo del datore di lavoro (particolarmente rilevante in caso di datore di lavoro pubblico).

[Scarica l'allegato:](#)
[Cass. 16.8.2021, n. 22930](#)

La Corte, pertanto, afferma che il datore di lavoro è libero di decidere se e come effettuare un cambiamento organizzativo sempre nel rispetto dei principi cardine dell'imparzialità e del buon andamento.

Cass. 16.8.2021, n. 22930 – sulla doppia impugnazione contro il medesimo licenziamento

Con la sentenza in commento, la Cassazione richiama il principio di Cass. civ. Sez. Unite, 15-11-2007, n. 23726, secondo cui *“E' contrario alla regola generale di correttezza e buona fede, in relazione al dovere inderogabile di solidarietà di cui all'art. 2 Cost., e si risolve in abuso del processo (ostativo all'esame della domanda), il frazionamento giudiziale (contestuale o sequenziale) di un credito unitario”*, ricordando come tale regola sia stata estesa dalla successiva Cass. SU n. 4091/2017 alla ulteriore ipotesi della pluralità di diritti di credito distinti, ma riferibili tuttavia ad un unico rapporto di durata.

A mente di tale ultima pronuncia, infatti, posto che sono proponibili separatamente le domande per crediti diversi e distinti anche se riferibili al medesimo rapporto di durata tra le stesse parti, se tali crediti sono anche inscrivibili nello stesso ambito oggettivo di un processo già avviato, in modo da ritenersi in esso deducibili o rilevabili, ovvero sono fondati sul medesimo fatto costitutivo, essi possono essere dedotti in autonomi processi solo se l'attore è portatore di un interesse oggettivo al frazionamento.

Ebbene. Nella fattispecie all'esame della Corte, la proposizione di distinte azioni di impugnazione del licenziamento, riguardando la medesima vicenda sostanziale, viene ricondotta nell'ambito del divieto di frazionamento delle tutele; la proposizione di azioni diverse per impugnare il medesimo licenziamento deve essere, dunque, in punto di principio giustificata da uno specifico interesse, divenendo di applicazione generale il principio di improponibilità enucleato nella pronuncia delle Sezioni Unite del 2017.

Cass. 27.8.2021, n.23528 – sulla competenza del giudice del lavoro in caso di cessione di azienda all'interno di una procedura fallimentare

Va affermata la cognizione del giudice del lavoro in relazione a domande di accertamento della cessione di ramo di azienda e della continuità del rapporto di lavoro in capo alla cessionaria, secondo l'art. 2112 c.c., nel caso in cui intervenga, nelle more del giudizio, il fallimento della cessionaria medesima, in quanto trattasi di domande atte a rivelare un interesse del lavoratore al riconoscimento e alla tutela della propria posizione all'interno dell'impresa in procedura concorsuale, sia in funzione di una possibile ripresa dell'attività, sia per la coesistenza di diritti non patrimoniali e previdenziali, estranei alla realizzazione della "*par condicio creditorum*".

Con la pronuncia in commento, la Cassazione ribadisce il suo costante insegnamento secondo cui il discrimine tra la sfera di cognizione del giudice del lavoro e del giudice fallimentare deve tracciarsi sulla base delle rispettive speciali prerogative:

- del giudice del lavoro, quale giudice del rapporto e quindi delle controversie aventi ad oggetto lo status del lavoratore, essenzialmente radicato nei principi affermati dagli artt. 4, 35, 36 e 37 Cost., in riferimento al diritto ad una legittima e regolare instaurazione, vigenza e cessazione del rapporto e alla sua corretta qualificazione e qualità: e ciò per effetto dell'esercizio di azioni sia di accertamento mero, come in particolare di esistenza del rapporto di lavoro (Cass. 30 marzo 1994, n. 3151; Cass. 18 agosto 1999, n. 8708; Cass. 18 giugno 2004, n. 11439) o di riconoscimento della qualifica della prestazione (Cass. 20 agosto 2009, n. 18557; Cass. 6 ottobre 2017, n. 23418), ovvero di azioni costitutive, principalmente di impugnazione del licenziamento (Cass. 2 febbraio 2010, n. 2411), anche quando comprensive della domanda di condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro (Cass. 3 marzo 2003, n. 3129; Cass. 27 febbraio 2004, n. 4051; Cass. 25 febbraio 2009, n. 4547; Cass. 29 settembre 2016, n. 19308), pure qualora conseguente all'accertamento di nullità, invalidità o inefficacia di atti di cessione di ramo d'azienda, in funzione del

ripristino del rapporto di lavoro con la parte cedente, in caso di fallimento della cessionaria (Cass. 23 gennaio 2018, n. 1646);

- del giudice fallimentare, quale giudice del concorso, nel senso dell'accertamento e della qualificazione dei diritti di credito dipendenti dal rapporto di lavoro, in funzione della partecipazione al concorso (anche eventualmente in conseguenza di domande di accertamento o costitutive in funzione strumentale: Cass. 20 agosto 2013, n. 19271) e con effetti esclusivamente endoconcorsuali, a norma dell'art. 96, ult. comma I. fall., ovvero destinate comunque ad incidere sulla procedura concorsuale e che pertanto devono essere esaminate nell'ambito di quest'ultima per assicurarne l'unità e per garantire la parità tra i creditori (v. Cass. n. 7990 del 2018; n. 16443 del 2018; n. 24363 del 2017).

T. Napoli, 25.7.2021, T. Pavia 20.7.2021, T. Milano 23.7.2021 – sulla sospensione del lavoratore non vaccinato

Scarica gli allegati:

[Tribunale di Napoli 25.7.2021.](#)

[Tribunale di Pavia 20.7.2021.](#)

[Tribunale di Milano 23.7.2021](#)

L'art. 4 del decreto legge 1 aprile 2021, n. 44, convertito in legge 28 maggio 2021 n. 76, ha introdotto l'obbligo di vaccinazione gratuita anti-covid per "gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socioassistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, nelle parafarmacie e negli studi professionali".

La vaccinazione non è obbligatoria, e può essere omessa o differita, "solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale".

L'obbligo rimarrà in vigore fino al completamento del piano vaccinale nazionale, ma comunque non oltre la fine dell'anno 2021.

La legge prevede che i medici, infermieri, operatori sanitari e assistenti socio-sanitari che rifiutano la somministrazione del vaccino contro il Covid-19 *possono essere addetti allo svolgimento di altre mansioni non a contatto con i pazienti; ove ciò non sia possibile possono essere posti in ferie forzose. Solo in ultima istanza, il datore di lavoro può*

disporre la sospensione del lavoratore, senza essere tenuto al pagamento della retribuzione.

Non è prevista la possibilità di licenziamento.

Con l'ordinanza del 20 luglio 2021 il Tribunale di Pavia ha riconosciuto la legittimità del provvedimento con cui il datore di lavoro ha disposto la collocazione in ferie forzate nei confronti di alcune operatrici socio-sanitarie di una RSA che si erano rifiutate di sottoporsi a vaccinazione anti-covid.

Il Tribunale di Pavia ha posto in evidenza che il datore di lavoro avrebbe potuto sospendere i lavoratori, trovando applicazione nei loro confronti la disciplina dell'art. 4 cui sopra si è fatto riferimento, "con ciò applicando un trattamento senz'altro deteriore rispetto al godimento delle ferie arretrate, implicante, all'opposto la corresponsione della retribuzione".

Con l'ordinanza del 23 luglio 2021 il Tribunale di Milano ha dichiarato la legittimità della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione nei confronti di un lavoratore addetto ad attività di assistenza a soggetti ricoverati presso una struttura sanitarie (R.S.A.) che si era rifiutata di sottoporsi al vaccino anti-covid.

La decisione si riferisce ad una vicenda anteriore all'entrata in vigore dell'art. 4 sopra citato. Il Giudice ha deciso la controversia ritenendo il provvedimento disposto dal datore di lavoro nel rispetto dell'articolo 2087 cod. civ. "trattandosi di misura atta a tutelare l'integrità e le migliori condizioni di salute dei propri collaboratori, degli ospiti e di tutti gli utenti della RSA, potendo avere il rifiuto della vaccinazione, in momento di intensa diffusione del virus SARS-COV-19, potenziali gravi conseguenze sulla salute dei medesimi soggetti, comprese gravi complicanze di salute e decesso".

In senso contrario, il Tribunale di Napoli, con decreto di rigetto del 25 luglio 2021, ha affermato che il datore di lavoro, prima dell'entrata in vigore dell'art. 4 cit., poteva sospendere il lavoratore che si rifiutava di vaccinarsi, solo purchè avesse preventivamente richiesto al medico competente il giudizio di idoneità alla mansione specifica, nel rispetto delle procedure dell'art. 42, d.lgs. n. 81/2008.

Scarica l'allegato:

[Tribunale di Roma 3.6.2021](#)

T. Roma 3.6.2021 – sulla decorrenza del termine di decadenza in caso di somministrazione irregolare

Con la sentenza in esame il Tribunale di Roma decidendo sul ricorso in opposizione avverso l'ordinanza ex art. 1 comma 48 L.n.92/2012 si è pronunciato sulla decorrenza del termine di decadenza in caso di somministrazione.

Nel caso di specie il lavoratore nell'impugnare il licenziamento ha convenuto in giudizio la società datrice di lavoro sul presupposto di un appalto non genuino e della inesistenza giuridica del licenziamento intimatogli.

Con ordinanza ex art. 1 comma 48 L.92/2012 il Tribunale di Roma ha accolto parzialmente la domanda dichiarando sussistere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con inquadramento nella 2 area professionale, 1 livello retributivo del CCNL "Credito" condannando la società al ripristino della funzionalità del rapporto di lavoro ed alla corresponsione delle retribuzioni maturate dalla data di recesso sino alla data di effettivo ripristino.

Il Giudice della fase sommaria all'esito della istruttoria, ha ritenuto infondata non solo l'eccezione di inammissibilità della domanda in quanto proposta con il rito Fornero e non con il rito ordinario, ma anche l'eccezione di decadenza sollevata dalla società ai sensi dell'art.- 32 comma 4 lett. D) L.183/2010 in quanto il termine decorreva dalla cessazione dell'attività del lavoratore presso il soggetto utilizzatore (coincidente nel caso di specie con la comunicazione del licenziamento in data 12.12.2019 da parte del formale datore di lavoro, da considerare giuridicamente inesistente in quanto proveniente da un soggetto estraneo al rapporto lavorativo atteso che si erano succeduti senza soluzione di continuità sin dall'anno 2009 identici contratti di appalto).

Avverso tale ordinanza ha proposto opposizione la società deducendo la erroneità del provvedimento opposto nella parte in cui: 1) ha rigettato le eccezioni di decadenza, e di prescrizione, 2) ha ommesso di accertare quanto emerso dalla procedura sindacale per l'applicazione della clausola sociale prevista nel contratto di appalto 3) ha ommesso di verificare se sussistevano o meno possibilità di un eventuale reimpiego del lavoratore in altre commesse aziendali, 4) ha ommesso di considerare che nel caso di specie sussistevano tutti gli elementi necessari affinché i rapporti di appalto fossero da ritenere leciti senza peraltro valutare correttamente le istanze istruttorie.

Con particolare riferimento al termine di decadenza, il Tribunale ha ritenuta infondata l'eccezione sul presupposto che il termine di decadenza applicabile alla fattispecie in

esame, deve individuarsi in quello previsto e disciplinato dall'art. 32, comma 4 lett. d) L.n.183/2010 e decorre dal momento della cessazione del rapporto con l'effettivo utilizzatore.

Al riguardo si osserva che la disposizione dell'art. 32 comma 4 lett. d) della L.n.183/2010 ha esteso l'applicabilità del regime decadenziale previsto dall'art. 6 L.604/1966 laddove testualmente si legge che il regime decadenziale si estende ad *“d) ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall' articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.*

Pertanto il regime decadenziale si applica in tutti i casi in cui il lavoratore intende azionare il diritto al riconoscimento del rapporto di lavoro in capo al datore sostanziale e quindi oltre alla ipotesi di somministrazione illegittima anche a quella relativa all'appalto illecito cioè stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1 del d.lgs. 276/2003.

Ai sensi del D.lgs. 276/2003 il lavoratore può far valere il proprio diritto alla assunzione mediante deposito di ricorso giudiziale notificato anche soltanto al soggetto che ha utilizzato la prestazione con la richiesta di costituzione di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di quest'ultimo.

Poiché per il calcolo della decorrenza del termine decadenziale il comma 4 lettera d) del succitato art. 32 L.183/2010 non individua il dies a quo, il Tribunale ha ritenuto che il suddetto termine debba essere individuato nel momento finale del rapporto in essere con il datore di lavoro sostanziale e cioè al momento in cui cessa definitivamente il rapporto tra utilizzatore e lavoratore a prescindere dalle ragioni che hanno determinato la fine del rapporto quali per esempio la cessazione del contratto di appalto.

Poiché oggetto della decadenza è l'accertamento o la costituzione del rapporto, è indifferente come esso sia cessato se per dimissioni o per licenziamento, pertanto le ragioni di cessazione del rapporto possono rilevare solo sotto il profilo della prova del momento in cui la cessazione si è realizzata.

In questo modo vengono contemperate entrambe le esigenze sia di certezza dei rapporti giuridici, alla base di estensione operata dall'art. 32 del Collegato lavoro, sia di tutela del lavoratore, in quanto solo dal momento della cessazione del rapporto quest'ultimo è libero di esercitare il diritto che la legge gli accorda senza la paura di eventuali ritorsioni

In merito al calcolo del dies a quo la soluzione avanzata dal Tribunale trova conferma anche nella normativa successiva prevista e disciplinata sia dall'art. 39 comma 1 del d.lgs.81/2015 che dall'art. 80 bis L.17.6.2020 n.7

Infatti l'art. 39 comma 1 del d.lgs.81/2015 prevede che il termine a quo per il calcolo della termine decadenziale decorre dalla data in cui il lavoratore è stato definitivamente estromesso dal contesto organizzativo, mentre la successiva legge n.77 del 17.6.2020 all'art. 80 bis specifica che la previsione di cui al comma 3 dell'art. 39 secondo cui *“gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto per il periodo durante il quale la gestione ha avuto luogo si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione”* si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento.

Pertanto, il licenziamento intimato dal formale datore di lavoro non può ricondursi nel novero degli atti di gestione di cui all'art. 38 comma 2, in quanto non essendo ascrivibile all'utilizzatore deve considerarsi *“tamquam non esset”* in quanto emanato da fittizio datore di lavoro e conseguentemente non necessita di impugnazione.

Alla luce di quanto sopra, il Tribunale ha rigettato l'opposizione confermando l'ordinanza opposta e condannato la società alla refusione delle spese di lite .

STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

Via Luigi Giuseppe Faravelli, n. 22 - Roma 00195

Telefono: +39 06 377101

Fax: +39 06 37512033 - Fax +39 06 37710351

web www.mmba.it

linkedIn MMBA – Maresca, Morrico, Boccia & Associati

Email: segreteria@mmba.it
