



MMBA
STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER n. 66

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- **Circolare Agenzia delle Entrate n. 55/2020 - trattamento fiscale dei benefit presenti in un piano di welfare aziendale**
- **Decreto interministeriale 9.10.2020 - sul Fondo nuove competenze**
- **Circolare Inps 26.10.2020 n. 1124 sulle assunzioni a t.i. effettuate dal 1.1.2020**

GIURISPRUDENZA

- **C. Cost. 14.10.2020, n.212 - ricorso cautelare ed impedimento della decadenza dall'impugnazione del licenziamento**
- **Cass. 11.9.2020, n. 18959 - sui requisiti per la legittimità del distacco**
- **Cass. 23.9.2020, n. 19974 - sui requisiti di assunzione delle società partecipate**
- **Cass. 30.9.2020 n. 20913 - sulla efficacia delle rinunce e transazioni ex art. 2113 c.c.**
- **Cass. 5 ottobre 2020 n. 21306 - sulla individuazione in caso di licenziamento collettivo**
- **Cass. 14.10.2020 n. 22212 - sui termini per la conciliazione davanti la DTL in caso licenziamento per GMO**
- **Cass. 15.10.2020, n.22395 e Cass. 21.10.20 n. 22997 - sulla responsabilità solidale in caso di appalto**



CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

Scarica gli allegati:

[Risoluzione n. 55/E 2020 – Agenzia delle Entrate: Piani welfare premiali e criteri di erogazione dei benefit](#)

Circolare Agenzia delle Entrate n. 55/2020 - trattamento fiscale dei benefit presenti in un piano di welfare aziendale

In materia di welfare aziendale rilevante è stata la L. n. 208/2015 relativa ai premi di risultato, quanto i successivi interventi legislativi volti estendere il campo di applicazione oggettivo della disciplina di cui all'art. 51 del D.P.R. n. 917/1986 nella parte relativa alle retribuzioni non monetarie espresse in beni e servizi che, in tutto o in parte, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

In detto ambito l'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n. 55 del 25 settembre u.s., ha fornito importanti chiarimenti proprio sui regolamenti per il riconoscimento di credito da utilizzare in "welfare aziendale".

In primis, ha ribadito che il legislatore, "a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "alla generalità dei dipendenti" ovvero a "categorie di dipendenti", non riconosce l'applicazione delle disposizioni tassativamente elencate nel comma 2 dell'art. 51 del TUIR laddove le somme oppure i servizi ivi indicati siano rivolti ad personam, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.

Inoltre, quanto al welfare premiale, l'Agenzia ha precisato che la ratio sottesa alle disposizioni, di cui ai commi 2 e 3, ultimo periodo, dell'articolo 51 del TUIR, permane anche nell'ipotesi in cui beni e servizi siano erogati a titolo premiale, ovvero per gratificare i lavoratori del raggiungimento di un obiettivo aziendale.

Da ultimo, l'Agenzia ha rimarcato che con riguardo alla deducibilità, ai fini IRES, dei costi sostenuti dall'azienda per

Scarica gli allegati:
[Decreto Interministeriale Fondo Nuove Competenze](#)

l'attuazione di un piano welfare, non si rileva alcuna criticità nell'applicazione dell'articolo 95 del TUIR, laddove le utilità ricomprese nel piano e offerte ai dipendenti vengano riconosciute in ragione di contratto, accordo o regolamento aziendale che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale.

Decreto interministeriale 9.10.2020 - sul Fondo nuove competenze

Pubblichiamo il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze contenente i criteri e le modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse del Fondo Nuove Competenze.

Il Fondo mira alla graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, mediante la promozione del capitale umano nel mercato del lavoro, intendendo realizzare l'opportunità per i lavoratori di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro.

In quest'ottica si punta a sostenere le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Possono ottenere l'intervento del Fondo tutti i datori di lavoro del settore privato che abbiano stipulato gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ai sensi dell'art. 88, comma 1, del richiamato decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, stabilendo che parte dell'orario di lavoro sia finalizzato alla realizzazione di appositi percorsi di sviluppo delle competenze del lavoratore.

Gli accordi collettivi di cui all'articolo 88, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, devono essere stati sottoscritti entro il 31 dicembre 2020 e devono prevedere progetti formativi, il numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento e il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare a percorsi per lo sviluppo delle competenze nonché, nei casi di erogazione della formazione da parte dell'impresa, la dimostrazione del possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto stesso.

Il limite massimo delle ore da destinare allo sviluppo delle competenze per lavoratore, previa rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, è individuato in 250 ore.

Scarica gli allegati:
Circolare Inps 26.10.2020 n. 1124

Circolare Inps 26.10.2020 n. 1124 sulle assunzioni a t.i. effettuate dal 1.1.2020

L'INPS, con la Circolare n. 124 del 26 ottobre 2020, ha fornito le istruzioni operative per proporre domanda di accesso alle agevolazioni contributive previste per l'assunzione di soggetti disoccupati, ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015 e dell'articolo 4, comma 15-quater, del D.L. n. 4/2019.

L'incentivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2019 è stato attuato dal decreto direttoriale dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro n. 52 dell'12 febbraio 2020 e denominato "Incentivo Lavoro (IO Lavoro)".

L'incentivo consiste in uno sgravio contributivo fino a 8.060 euro su base annua ("riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità a partire dalla data di assunzione/trasformazione"), a favore di tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumano lavoratori disoccupati ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, e dell'articolo 4, comma 15-quater, del decreto- legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, da utilizzare, a pena di decadenza, entro il mese di febbraio 2022.

Possono fruire dell'incentivo, sia nelle ipotesi di rapporti a tempo pieno che a tempo parziale:

- le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- i rapporti di apprendistato professionalizzante;
- i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

Non possono fruire dell'incentivo:

- Le assunzioni con contratto di lavoro domestico o intermittente e nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 (art. 4, comma 5, del decreto direttoriale n. 52/2020).
- i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.
- i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Sono previste inoltre delle esclusioni dall'agevolazione, per quanto riguarda:

- i premi e contributi dovuti all'INAIL;

- il contributo, ove dovuto, al “Fondo per l’erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all’articolo 2120 del codice civile” di cui all’articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27, 28, 29 e 40 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148;
- il contributo previsto dall’articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall’articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;

- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

L’incentivo è cumulabile con l’esonero strutturale all’occupazione giovanile stabile previsto dall’articolo 1, commi 100 e seguenti della legge n. 205/2017, secondo le modalità di cui al punto 9.1.

Altra ipotesi di cumulo è quella con l’incentivo per i datori di lavoro che assumano percettori del reddito di cittadinanza previsto dall’articolo 8 del D.L. n. 4/2019.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione l’esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione (punto 5).

Il Bonus è applicabile alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020 in tutto il territorio nazionale, nei confronti di lavoratori di età compresa tra i 16 e i 24 anni (intesi come 24 anni e 364 giorni), ai fini dell’accesso al beneficio è sufficiente che lo stesso risulti disoccupato.

L’avvenuto compimento del venticinquesimo anno di età al momento dell’assunzione determina l’aggiungersi di un ulteriore requisito, rispetto alla disoccupazione, ossia la mancanza di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, secondo la definizione di “lavoratori svantaggiati”, in virtù della quale “è privo di impiego regolarmente retribuito chi, nei sei mesi precedenti la data dell’evento agevolato, non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero non ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale sia derivato un reddito che corrisponde a un’imposta lorda superiore alla misura delle detrazioni spettanti ai sensi dell’articolo 13 del TUIR”.

La Circolare precisa che il lavoratore, ai fini del legittimo riconoscimento dell'incentivo, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non deve aver avuto un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi durata, con lo stesso datore di lavoro che lo assume con l'incentivo, con esclusione dell'ipotesi in cui si tratti di trasformazione del rapporto di lavoro determinato in rapporto a tempo indeterminato.

Nelle ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

La Circolare indica poi al punto 7 la spettanza dell'incentivo con riguardo ai requisiti in capo al datore lavoro (condizioni alla "fruizione") ed ipotesi specifiche di esclusione della fruizione nel rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione.

Seguono, ai punti 10 e seguenti, le indicazioni operative sull'inoltro dell'istanza preliminare on-line "IO Lavoro", disponibile sul sito internet www.inps.it all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", dei dati da esporre nei moduli telematici.

La circolare specifica che la "prenotazione" dell'incentivo, se accolta, fa sorgere l'onere, in capo al datore di lavoro, ed entro 10 giorni di calendario, di comunicare – a pena di decadenza (art. 9, comma 3, del decreto direttoriale n. 52/2020) l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.



GIURISPRUDENZA

Scarica l'allegato:

[C. Cost., sent. 14.10.2020 n. 212](#)

C. Cost. 14.10.2020, n.212 - ricorso cautelare ed impedimento della decadenza dall'impugnazione del licenziamento

Termine di decadenza ex art. 6, L. 604/1966 - Proposizione di ricorso cautelare ex art. 669 bis, 669 ter e 700 c.p.c. - Efficacia del ricorso cautelare - Illegittimità costituzionale. (C. Costituzionale, sentenza depositata il 14.10.2020, n. 212).

La Corte Costituzionale è stata chiamata, con ordinanza di rimessione del Tribunale di Catania, a valutare la legittimità costituzionale dell'art. 6, secondo comma, della legge n. 604 del 1966, come sostituito dall'art. 32, comma 1, della legge n. 183 del 2010, con riferimento alla ipotesi realizzatasi con la proposizione, in seguito all'impugnativa stragiudiziale di un provvedimento di trasferimento, di ricorso giudiziale cautelare ex art. 700 c.p.c. anziché di un ordinario ricorso di merito ex art. 414 c.p.c..

Nello specifico, dopo l'impugnativa stragiudiziale, era seguito il deposito del ricorso cautelare nel termine dei 180 giorni, ma non il ricorso di merito, come testualmente previsto dall'art. 6, L. 604/1966, con conseguente eccezione di inefficacia della impugnazione da parte del datore di lavoro.

Il Tribunale di Catania considerato che la disposizione invocata dal datore di lavoro, a sostegno della eccezione di inefficacia, testualmente recita che "*L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro ...*"(art. 6, 2 comma, L. 604/1966), ritenendo altresì che la norma fa riferimento al giudizio di merito e non richiama diverse forme di impugnativa se non la richiesta di tentativo di conciliazione, ha sollevato la questione di legittimità costituzionale in riferimento agli artt. 3, 24, 111 e 117.

La Corte Costituzionale nella sentenza in esame con ampia disamina della norma, della sua genesi e delle finalità ad essa sottese, ha ritenuto che non può disconoscersi l'efficacia al

ricorso cautelare “senza che sia lesa il principio di eguaglianza (art. 3 Cost.), alla più pregnante iniziativa del lavoratore che proponga la sua impugnazione direttamente alla cognizione di un giudice, sia esso anche il giudice della tutela cautelare, iniziativa alla quale – diversamente dal procedimento di conciliazione e arbitrato – il datore di lavoro non può sottrarsi. La tutela cautelare, essendo riconducibile all’esercizio della giurisdizione (art. 24, primo comma, Cost.) e alla garanzia del giusto processo (art. 111, primo comma, Cost.), non può avere un trattamento deteriore rispetto ai sistemi alternativi di composizione della lite, qual è l’inidoneità, prevista dalla disposizione censurata – secondo la giurisprudenza, che nella fattispecie costituisce diritto vivente – a precludere l’inefficacia dell’impugnazione dell’atto datoriale. Inoltre, con il promovimento dell’azione cautelare da parte del lavoratore, il contenzioso conseguente all’impugnazione dell’atto datoriale emerge in piena luce e si avvia sul binario della composizione giudiziale senza che ci sia più il rischio di pretese del lavoratore latenti per lungo tempo. La realizzazione della finalità sottesa alla norma censurata rende sproporzionata, e quindi irragionevole (ancora ex art. 3 Cost.), la sanzione della perdita di efficacia dell’impugnazione per la mancata proposizione anche del ricorso ordinario;” (C. Cost. sentenza del 14.10.2020, n. 212).

La Corte ha quindi dichiarato “l’illegittimità costituzionale dell’art. 6, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali), come sostituito dall’art. 32, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183 nella parte in cui non prevede che l’impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, oltre che dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, anche dal deposito del ricorso cautelare anteriore alla causa ai sensi degli artt. 669-bis, 669-ter e 700 del codice di procedura civile.”.

Scarica l’allegato:
[Cass. 11.9.2020, n. 18959](#)

Cass. 11.9.2020, n. 18959 - sui requisiti per la legittimità del distacco

La Corte di Cassazione, con l’ordinanza che si allega, ha confermato la correttezza della pronuncia in materia di distacco con la quale è stata statuita la genuinità del provvedimento di distacco (ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. 276/2003) laddove l’interesse del distaccante sia consistito nella utilità, occasionata dalla temporanea e documentata crisi produttiva, di non disperdere il patrimonio professionale di impresa costituito dal complesso delle competenze di ciascun dipendente ed anzi di

Scarica l'allegato:
[Cass. 23.9.2020, n. 19974](#)

incrementare la polivalenza funzionale individuale (non negata dallo stesso lavoratore).

Cass. 23.9.2020, n. 19974 - sui requisiti di assunzione delle società partecipate

Con la sentenza n. 19974 del 2020 la Corte di Cassazione interviene nuovamente sulla questione degli effetti derivanti dalla dichiarazione della illegittimità di un contratto a termine con una società partecipata. La Corte ribadisce la sua giurisprudenza precedente secondo la quale dalla dichiarazione di illegittimità del contratto a termine non ne deriva la sua trasformazione in contratto a tempo indeterminata in capo alla società partecipata. La sentenza se riconferma un orientamento che ormai può dirsi pacifico nella giurisprudenza della Corte, si segnala per l'accento che pone sulla natura delle società partecipate, che qualifica come soggetti formalmente privati, ma sostanzialmente pubblici. Di qui la sottoposizione al vincolo della selezione imposto dall'art. 97 Cost. che comporta la impossibilità della trasformazione del contratto di lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato.

Infine, ripercorrendo il proprio uniforme orientamento (cfr. Cass. 14.7.2017 n. 17598, Cass. 25.9.2013 n. 21909) la Corte di legittimità ha precisato che il Giudice ha il dovere di pronunciare nel merito utilizzando tutto il materiale probatorio acquisito *“da qualunque parte esso provenga - con una valutazione non atomistica ma globale nel quadro di una indagine unitaria ed organica, suscettibile di sindacato in sede di legittimità, per vizi di motivazione e, ove ne ricorrano gli estremi, per scorretta applicazione delle norme riguardanti l'acquisizione della prova”*.

Scarica l'allegato:
[Cass. 30.9.2020 n. 20913](#)

Cass. 30.9.2020 n. 20913 - sulla efficacia delle rinunce e transazioni ex art. 2113 c.c.

Con la sentenza in commento la Suprema Corte ha affermato che la transazione contenuta nella conciliazione giudiziale che ha posto fine alla lite a suo tempo promossa dal ricorrente, è sottratta, in quanto perfezionata in giudizio, al regime della impugnabilità di cui all'art. 2113 cod. civ. (v. comma 4 art. cit.), mentre rimangono esperibili le normali azioni di nullità e di annullamento dei contratti, rispetto alle quali, pertanto, l'intervento del giudice (limitato al rispetto delle formalità di cui all'art. 88 disp. att. cod. proc. civ.) non può esplicare alcuna efficacia sanante o impeditiva (v. si veda, ad esempio, Cass. 6 marzo 1984, n. 1552 in una fattispecie di illiceità della causa; Cass. 2 febbraio 1991, n. 10056 in tema di determinabilità

dell'oggetto del negozio transattivo); riguardo ai diritti già maturati, infatti, il negozio dispositivo integra una mera rinuncia o transazione, rispetto alla quale la dipendenza del diritto da norme inderogabili comporta appunto, in forza dell'art. 2113 cod. civ., l'eventuale mera annullabilità dell'atto di disposizione, ma non la sua nullità. Invece è nei confronti di diritti ancora non sorti o maturati che la preventiva disposizione può comportare la nullità dell'atto, poiché esso è diretto a regolamentare gli effetti del rapporto di lavoro in maniera diversa da quella fissata dalle norme di legge o di contratto collettivo (Cass. 13 marzo 1992, n. 3093; Cass. 13 luglio 1998, n. 6857; Cass. 14 dicembre Corte di Cassazione 1998, n. 6857; Cass. 8 novembre 2001, n. 13834; Cass. 26 maggio 2006, n. 12561). Gli effetti attribuiti al verbale di conciliazione giudiziale non possono, del resto, equipararsi a quelli di una sentenza passata in giudicato, bensì a quelli di un titolo contrattuale esecutivo, con la conseguenza che esso resta soggetto alle ordinarie sanzioni di nullità.

Scarica l'allegato:
[Cass. 5 ottobre 2020 n. 21306](#)

Cass. 5 ottobre 2020 n. 21306 - sulla individuazione in caso di licenziamento collettivo

Licenziamento collettivo. Comunicazione ex art. 4, L. 223/1991. Unità Produttiva interessata alla riduzione di attività. Mancata estensione a tutte le unità produttive aziendali. Violazione dei criteri di scelta. Conseguenze. (Cass. civ. Sez. lavoro, ordinanza del 5.10.2020, n. 21306).

La Corte di Cassazione con l'ordinanza del 5.10.2020, n. 21306 ha affrontato, ripercorrendo i principi più volte espressi, la procedura di licenziamento collettivo disciplinata dalla L. 223/1991 e nello specifico il contenuto necessario della comunicazione prevista dall'art. 4, comma 9, L. 223/1991 con la quale il datore di lavoro trasmette agli enti interessati l'elenco dei lavoratori destinatari del provvedimento di licenziamento.

Il caso posto all'esame della Corte di cassazione ha riguardato un'azienda, con più unità produttive dislocate nel territorio nazionale, che ha attivato la procedura di riduzione del personale in seguito alla perdita di commesse per le quali era interessata una sola delle unità produttive aziendali e che all'esito della procedura aveva disposto il licenziamento dei dipendenti impiegati nella sede che aveva perso le commesse all'origine della riduzione di attività. In seguito alla impugnativa da parte di uno dei lavoratori licenziati la Corte d'Appello di Napoli, riformando la sentenza del Tribunale, ha ritenuto illegittimo il licenziamento poiché la comunicazione prevista dall'art. 4, comma 9, L. 223/1991 mancava di qualsiasi riferimento alla situazione specifica del personale delle altre

unità produttive, necessaria ai fini della valutazione della infungibilità e dedotta obsolescenza delle mansioni svolte dagli addetti alla sede in crisi. Sulla scorta di questa carenza la Corte d'Appello di Napoli ha ritenuta sussistente la violazione dei criteri di scelta con conseguente applicazione della tutela reintegratoria.

La Corte di Cassazione investita della questione dalla datrice di lavoro, con l'ordinanza in esame, dopo avere richiamato i principi più volte affermati in base ai quali è possibile che il licenziamento riguardi soltanto gli addetti ad un determinato reparto o settore, con onere però del datore di lavoro di provare le circostanze che giustificano il più ristretto ambito all'interno del quale scegliere i lavoratori da licenziare,

(Cass. nn. 203, 4678 e 21476 del 2015, Cass. n. 2429 e 22655 del 2012, Cass. n. 9711 del 2011), conferma che qualora tale onere non venga assolto ma "si faccia generico riferimento alla situazione generale del complesso aziendale, senza alcuna specificazione delle unità produttive da sopprimere, i licenziamenti intimati sono illegittimi per violazione dell'obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali (cfr. Cass. n. 4678 del 2015 cit.)".

La Corte di Cassazione ha quindi confermato la sentenza della Corte territoriale ritenendo di fare applicazione del "principio, ormai consolidato, secondo cui la comparazione dei lavoratori - al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità - non deve necessariamente interessare l'intero complesso aziendale, ma può avvenire (secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico- produttive) nell'ambito della singola unità produttiva, purché, peraltro, la predeterminazione del limitato campo di selezione sia giustificata dalle suddette esigenze tecnico-produttive ed organizzative che hanno dato luogo alla riduzione del personale; deve escludersi la sussistenza di dette esigenze ove i lavoratori da licenziare siano idonei - per acquisite esperienze e per pregresso e frequente svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda con positivi risultati - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti o sedi." .

Scarica l'allegato:
[Cass. 14.10.2020 n. 22212](#)

Cass. 14.10.2020 n. 22212 - sui termini per la conciliazione davanti la DTL in caso licenziamento per GMO

Il termine perentorio di 7 giorni, previsto dal comma 3 dell'art.7 l. 604/1966 come novellato dalla legge n.92/2012, entro il quale la D.T.L. deve "trasmettere" la convocazione per l'incontro delle parti deve essere correttamente inteso come "invio" e non in senso recettizio.

La Cassazione, con la sentenza in commento, ha quindi ribadito che la condizione di procedibilità, ai fini della intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, introdotta dalla legge n.92 del 2012 (comma 40, con il quale è stato ridefinito il testo dell'art.7 l.604 del 1966) è costituita da un vero e proprio "microprocedimento preventivo", che ha natura obbligatoria e deve essere connotato da effettività.

Il potere datoriale di licenziare viene procedimentalizzato, atteso che la nuova procedura di conciliazione rappresenta un presupposto per l'intimazione dell'atto di risoluzione ancor prima della proposizione della domanda giudiziale, nella logica di sollecitare le parti ad incontrarsi per realizzare un accordo.

Ebbene, sulla scorta dell'interpretazione letterale di cui all'art.12 delle preleggi, che prevede che nell'applicare la legge, non si possa attribuire ad essa altro senso se non quello fatto palese dal "significato proprio delle parole secondo la connessione di esse" e dalla "intenzione del legislatore", è corretta l'interpretazione per la quale il termine perentorio di sette giorni sancito dal comma 3 dell'art.7 l. 604/1966 come novellato dalla legge n.92/2012 decorra dalla data di invio della convocazione per l'incontro innanzi alla commissione provinciale di conciliazione. Questa lettura è aderente al tenore letterale della stessa e si collega con le proposizioni del successivo comma 6 secondo cui la procedura si conclude entro 20 giorni dal momento in cui la direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione dell'incontro.

Nel primo termine di sette giorni deve avvenire solo la trasmissione (intesa nel senso etimologico di invio) "della convocazione da parte della D.T.L. ... il successivo termine di 20 giorni comprende sia il termine per la ricezione della convocazione, sia quello entro cui l'incontro deve svolgersi".

Si tratta di interpretazione aderente anche alla mens legis, che ha introdotto, come evidenziato sopra, una procedimentalizzazione del potere della parte datoriale di recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, presupposto inderogabile per l'intimazione del licenziamento, prima ancora della proposizione della domanda giudiziale.

A ritenere diversamente, ossia se si accreditasse la tesi dell'atto recettizio, tale funzione verrebbe indubbiamente frustrata, giacché il licenziamento potrebbe essere intimato prima che un concreto tentativo di conciliazione abbia avuto possibilità di svolgersi, in tal modo ponendosi a carico del lavoratore incolpevole, l'eventuale inerzia della D.T.L.

Scarica gli allegati:

[Cass. 15.10.2020, n.22395](#)

[Cass. 21.10.20 n. 22997](#)

Cass. 15.10.2020, n.22395 e Cass. 21.10.20 n. 22997 - sulla responsabilità solidale in caso di appalto

Con le sentenze in commento la Suprema Corte ha fornito importanti chiarimenti in merito alla portata delle modifiche legislative che hanno interessato la disciplina della responsabilità solidale del committente ex art. 29, comma 2, d. lgs. n. 276/2003 nei contratti di appalto.

Invero, detta disposizione normativa, nella formulazione successiva alla modifica intervenuta per opera della L. n. 296/2006, disponeva che “in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti”, senza nessun riferimento all'eventuale ricomprensione anche, nell'ambito della responsabilità solidale, delle sanzioni civili.

Successivamente il D.L. n. 5/2012 è intervenuto sul punto, prevedendo all'art. 21 l'espressa esclusione delle sanzioni civili dal vincolo solidale.

In detto ambito, la Corte di legittimità con la sentenza n. 22395 del 15.10.u.s. ha affermato che la responsabilità solidale tra committente ed appaltatore, nella previgente formulazione, per l'omesso pagamento del debito contributivo si estende anche alle sanzioni civili, in virtù dell'automaticità funzionale che lega il primo alle seconde, rectius “automaticità funzionale, legalmente predeterminata, della sanzione civile rispetto all'obbligazione contributiva, che porta ad includere nell'affermata responsabilità solidale anche le sanzioni civili”.

In particolare, la Suprema Corte, accogliendo la tesi difensiva dell'Ente previdenziale, ha ritenuto di dare continuità al consolidato orientamento secondo il quale “il disposto dell'art. 21 sopra citato non ha natura interpretativa né effetti retroattivi (v., fra le altre, Cass. n. 18259 del 2018 e, da ultimo, Cass. n. 20849 del 2019 e 6449 del 2020)”, in ragione dei principi più volte ribaditi dalla Corte Costituzione, da ultimo con la sentenza n. 254/2014 in cui si dichiarava la piena conformità al principio di eguaglianza del trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche.

Conseguentemente, le obbligazioni solidali che ricadono, razione temporis, nella disciplina di cui alla L. 296/2006, implicano, in ragione della predetta automaticità funzionale, anche la responsabilità per le sanzioni civili.

Sempre in tema di responsabilità solidale in caso di appalto, con la sentenza n. 22997/2020 la Suprema Corte, in riforma della pronuncia della Corte territoriale che aveva escluso la solidarietà passiva fra committente ed appaltatore – come prospettata dalla lavoratrice ricorrente – ritenendo che ai sensi dell’art. 29 del D. Lgs. n. 276/2003 detta solidarietà era valevole entro un anno dalla cessazione dell’appalto, ha riaffermato che il disposto normativo succitato, come novellato dall’art. 1, comma 911 della L. 296/2006 e dall’art. 21, comma 1, del D.L. n. 5/2012, prevede l’esperibilità dell’azione di responsabilità per il pagamento dei trattamenti retributivi ed i contributi previdenziali spettanti al lavoratore nei confronti di committente ed appaltatore, in regime di solidarietà, entro il termine di due anni dalla cessazione dell’appalto.

Nello specifico, gli Ermellini ha evidenziato che la formulazione letterale dell’art 29 e la ratio ad essa sottesa induce a ritenere che “l’ordinamento abbia inteso garantire il lavoratore circa il pagamento dei trattamenti retributivi dovuti in relazione all’appalto avendo, limitatamente ad esso, come debitore non solo il datore di lavoro ma anche l’impresa appaltante e gli eventuali subappaltatore, in relazione al periodo del rapporto lavorativo coinvolto dall’appalto”.

Per l’effetto, quanto al caso di specie, il Giudice di legittimità ha ribadito che il regime della solidarietà sancito dalla norma in esame presuppone solo l’accertamento dell’inadempimento dell’obbligazione a carico dei coobbligati solidali; di converso, la ripartizione interna dei debiti ha riguardo esclusivamente al rapporto dei coobbligati solidali medesimi.

STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

00195 Roma - Via L. G. Faravelli, 22 - Tel. +39 06.377101

e-mail: segreteria@mmba.it

web: www.mmba.it – linkedIn: MMBA – Maresca, Morrico, Boccia & Associati

Fax: +39 06.37512033 / +39 06.37710351
