



MMBA

STUDIO LEGALE

MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER n. 64

LEGISLAZIONE

- [Decreto "Rilancio" \(d.l. 19.5.2020, n. 34\), testo coordinato con la legge di conversione 17.7.2020, n. 77 – articoli da 66 a 103 bis](#)

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- [Circolare Inps n. 81/2020 – Istruzioni sui permessi Covid-19](#)
- [Circolare INL 24.6.2020 – Sospensione dei licenziamenti ex art. 46 d.l. n. 18/2020](#)
- [Agenzia delle Entrate Risoluzione n. 36/E - Regime di tassazione del premio di risultato](#)
- [FAQ Garante privacy - Protezione dei dati ed emergenza sanitaria](#)

GIURISPRUDENZA

- [Corte Giustizia Unione Europea 25.6.2020 C-762/18 e 37/19 – Diritto alle ferie del lavoratore licenziato](#)
- [Cass. 17.6.2020 n. 11701 - Vincolo di proporzionalità e licenziamento disciplinare](#)
- [Cass. 2.7.2020 n. 13624 - Divieto di cumulo tra interessi legali e rivalutazione monetaria per i dipendenti pubblici](#)
- [Cass. 3.6.2020 n. 10540 - Uso indebito del telepass aziendale e licenziamento disciplinare](#)
- [T. Milano 22.6.2020 - Sulla proroga del contratto a termine](#)
- [T. Trento 29.6.2020 e T. Siena 6.7.2020 – Sulle conseguenze della mancata riammissione dei lavoratori illegittimamente ceduti](#)
- [Cass. 20.7.2020, n. 15401 – Risoluzione consensuale e computo ai fini del licenziamento collettivo](#)



LEGISLAZIONE

Scarica gli allegati:
Decreto “Rilancio” – Testo coordinato
con la legge di conversione.

Decreto “Rilancio” (d.l. 19.5.2020, n. 34), testo
coordinato con la legge di conversione 17.7.2020,
n. 77 – articoli da 66 a 103 bis

Pubblichiamo un estratto del decreto “Rilancio” (d.l. 19
maggio 2020, n. 34), nel testo coordinato con la legge di
conversione (l. 17 luglio 2020, n. 77). L’estratto riguarda gli
articoli da 66 a 103 *bis*, contenuti “Misure in favore dei
lavoratori”.

2

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

Scarica l’allegato:
[Circolare Inps n. 81/2020](#)

Circolare Inps n. 81/2020 – Istruzioni sui permessi
Covid-19

Con la Circolare n. 81 dell’8 luglio 2020, l’INPS fornisce
istruzioni amministrative sul congedo Covid-19 e sui
permessi indennizzati di cui alla L. 104/1992, introdotti dagli
artt. 23 e 24, D.L. 18/2020 (cd. decreto Cura Italia), conv.
dalla L. 27/2020, modificati per numero di giornate ed
estensione del periodo di fruizione dal D.L. 34/2020 (cd.
decreto Rilancio), conv. dalla L. 77/2020.

Sebbene la Circolare sia stata pubblicata con ritardo, la stessa
fornisce utili indicazioni in tema di conversione del congedo
ordinario in congedo Covid-19; di compatibilità del congedo
Covid-19 con il bonus baby-sitting ed il bonus centri estivi o
servizi integrativi per l’infanzia, di permessi retribuiti di cui
all’art. 33, L. 104/1992, dando infine le istruzioni necessarie
per la compilazione delle denunce contributive.

In merito al congedo Covid-19, in prima battuta, l’INPS
effettua una ricognizione sull’istituto introdotto dal decreto
Cura Italia e modificato dal decreto Rilancio.

Al riguardo, l’Istituto richiama alla mente come, per far
fronte all’emergenza epidemiologica, il decreto Cura Italia
(art. 23) abbia introdotto tale congedo, indennizzato per il
50% della retribuzione, per la cura dei minori durante il
periodo di sospensione dei servizi educativi per l’infanzia e
delle attività didattiche nelle scuole. Congedo fruibile dai
genitori lavoratori dipendenti del settore privato, iscritti alla
Gestione Separata e lavoratori autonomi iscritti all’INPS;



inizialmente stabilito per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni e per figli di età non superiore a 12 anni, salvo il caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali non opera il predetto limite di età. Congedo utilizzabile da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per la cura di tutti i figli (non per ciascun figlio) a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

L'Istituto evidenzia poi come l'art. 72, comma 1, lettera a), del decreto Rilancio, modificando l'art. 23 del decreto Cura Italia, abbia esteso il limite temporale (3 maggio 2020) stabilito per la fruizione del congedo Covid-19 sino al 31 luglio 2020 (termine posticipato al 31 agosto 2020, secondo la modifica apportata dalla L. 77/2020 di conversione del decreto Rilancio) ed aumentato da 15 a 30 il numero di giorni fruibili dai genitori per l'assistenza ai figli, alle condizioni già stabilite dall'art. 23, del decreto Cura Italia.

Alla luce di tali premesse, con la Circolare in commento, l'INPS precisa che la conversione "d'ufficio" degli eventuali periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale ordinario in congedo Covid-19 riguardi le sole domande trasmesse prima del 29 marzo 2020.

Ed infatti, dal 29 marzo 2020, la domanda di congedo Covid-19 può essere direttamente presentata, avvalendosi della specifica procedura telematica, per un massimo di 30 giorni, nel periodo dal 5 marzo al 31 luglio (oggi 31 agosto, in ragione della modifica introdotta dalla legge di conversione al decreto Rilancio n. 77/2020) e può anche riguardare periodi di astensione fruiti prima della data di presentazione della domanda purché non anteriori al 5 marzo 2020.

L'Istituto rammenta altresì che per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, le domande di congedo Covid-19 non vanno presentate all'INPS ma all'Amministrazione di appartenenza.

L'INPS delinea, poi, i casi di compatibilità del predetto congedo con la misura alternativa del c.d. bonus baby-sitting o per l'iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia, disponendo che:

- in assenza di qualsiasi domanda di bonus presentata da uno dei due genitori, è possibile fruire di un massimo di 30 giorni di congedo Covid-19;
- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo pari o inferiore a 600 euro, presentate da uno o da entrambi i genitori, è possibile fruire di un massimo di 15 giorni di congedo Covid-19;

- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo superiore a 600 euro, presentate da uno o da entrambi i genitori, non è possibile fruire di congedo Covid-19.

In caso di genitori appartenenti al personale sanitario (rif. art. 25, comma 3, D.L. 18/2020) il limite di importo di 600 euro è aumentato a 1.000 euro.

In ragione di quanto disposto, l'INPS chiarisce: "Pertanto, nel caso in cui all'interessato sia stata respinta la domanda di congedo COVID-19, presentata in data antecedente alla data di pubblicazione della presente circolare (8 luglio n.d.r.), il medesimo può chiedere il riesame di tale domanda oppure presentare nuova domanda di congedo Covid-19 per lo stesso o altro periodo."

Con la Circolare n. 8/2020, l'Istituto ripercorre anche le previsioni relative all'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, L. 104/1992, sottolineando come l'art. 24 del decreto Cura Italia abbia inizialmente previsto tali permessi nel numero di 12 giornate extra da fruire nei mesi di marzo ed aprile 2020, poi incrementate dal decreto Rilancio (art. 73), di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

Conseguentemente, l'Istituto sottolinea come i soggetti aventi diritto ai permessi in questione potranno godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla L. 104/1992 (3 per il mese di maggio e 3 per il mese di giugno), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti due mesi. I 12 giorni potranno essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, così come potranno essere fruiti frazionandoli in ore, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.

L'INPS conclude, infine, fornendo ai datori di lavoro le istruzioni utili per la compilazione delle denunce contributive in ordine ai predetti istituti.

Scarica l'allegato:
Circolare INL 24.6.2020

Circolare INL 24.6.2020 – Sospensione dei licenziamenti ex art. 46 d.l. n. 18/2020

Il d.l. 17.3.2020, n. 18 (cd. decreto cura Italia) ha introdotto una serie di misure volte a fronteggiare gli effetti dell'emergenza epidemiologica da Covid 19.

In particolare, l'art. 46 ha previsto la "sospensione" per 60 giorni delle procedure di licenziamento collettivo, ai sensi della l. n. 223/1991, "avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020", nonché il divieto, sempre per il periodo di 60 giorni, di "recedere" dai contratti di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, l. n. 604/1966.

Il d.l. 17.3.2020, n. 18, è stato convertito (con modificazioni) con legge 24.4.2020, n. 27, e, con ulteriore d.l. 19.5.2020, n. 34 (cd. decreto rilancio), il divieto di licenziamento,

originariamente previsto per un periodo di 60 giorni, è stato esteso sino alla data del 17 agosto 2020.

Ciò premesso, la norma in esame ha dato luogo a molteplici problemi interpretativi e applicativi.

In particolare, uno dei dubbi interpretativi ha riguardato la riconducibilità del licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione alla ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (causato, di norma, dalla necessità, di procedere alla soppressione del posto di lavoro cui è addetto il lavoratore) e, conseguentemente, la riconducibilità del licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione all'ambito di applicazione dell'art. 46, d.l. 17.3.2020, n. 18.

Tale dubbio interpretativo è stato oggetto di una richiesta di chiarimento rivolta all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) che, con nota n. 298 del 24.6.2020, si è espresso in senso affermativo.

Difatti, come ricordato dall'INL, secondo il principio più volte espresso dalla Suprema Corte di Cassazione, la legittimità del licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione presuppone una verifica in ordine alla impossibilità di una ricollocazione del lavoratore in mansioni compatibili con l'inidoneità sopravvenuta; mansioni che, secondo le sentenze richiamate nella nota dell'INL, possono essere equivalenti o inferiori, ed individuate anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale.

L'obbligo di repechage, pertanto, secondo il parere espresso dall'INL, rende il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione del tutto assimilabile alla ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui all'art. 3, l. n. 604/1966 e conseguentemente, al licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione trova applicazione il divieto di licenziamento sancito dall'art. 46, d.l. 17.3.2020, n. 18.

Agenzia delle Entrate Risoluzione n. 36/E - Regime di tassazione del premio di risultato

L'Agenzia delle Entrate fornisce importanti chiarimenti sulla possibilità di usufruire del regime fiscale di favore, previsto per i Premi di risultato erogati ai sensi dell'articolo 1, commi da 182 a 189, legge 28 dicembre 2015, n. 208.

In particolare, l'Agenzia ci tiene a ribadire e sottolineare la portata innovativa della nuova normativa introdotta nel 2015, che non riguarda più una "retribuzione di produttività", come definita nel D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, ma fa riferimento bensì ai soli premi di risultato «di ammontare variabile, la cui *corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed*

[Scarica l'allegato:](#)
[Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 36/E](#)

innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti».

In sostanza, la risoluzione si occupa principalmente di precisare il momento di maturazione del diritto allo sgravio fiscale, rispetto alla stipula dell'accordo aziendale sulla base del quale deve essere erogato.

Al riguardo, l'Agenzia delle Entrate chiarisce che gli obiettivi incrementali alla base della maturazione del premio devono essere previamente definiti nel contratto e misurati in un periodo congruo stabilito su base contrattuale. Pertanto, stabilisce l'Agenzia, non solo l'erogazione del premio, ma anche la maturazione degli obiettivi che giustificano il premio devono essere successivi alla stipula del contratto aziendale, in modo che sia possibile la loro misurazione sulla base dei criteri stabiliti nell'accordo.

Non sarebbe possibile quindi "recuperare" con accordo sindacale obiettivi di incremento maturati precedentemente alla stipula del contratto aziendale. Tale principio è tuttavia temperato dalla possibilità, prospettata nella risoluzione, di riconoscere lo sgravio per l'intero anno, anche quando il contratto aziendale che disciplina il premio di risultato sia stato sottoscritto quando l'anno sia già iniziato.

[Scarica l'allegato:
Faq Garante privacy](#)

FAQ Garante privacy - Protezione dei dati ed emergenza

Pubblichiamo le interessanti risposte del Garante per la privacy alle Faq riguardanti il trattamento dati nell'ambito dell'emergenza sanitaria.



GIURISPRUDENZA

Corte Giustizia Unione Europea 25.6.2020 C-762/18 e 37/19 – Diritto alle ferie del lavoratore licenziato

La decisione in esame è stata emessa dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea nelle cause riunite n. C-762/18 e C-37/19 e ha tratto origine da richieste di rinvio pregiudiziali provenienti da giudici bulgari (Tribunale distrettuale di Haskovo, Bulgaria) e italiani (Corte di Cassazione).

Nello specifico, alla Corte di Giustizia è stato chiesto di chiarire se, in forza del diritto dell'Unione Europea, il lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra il licenziamento illegittimo e la sua reintegrazione nel posto di lavoro, anche se egli, nel corso di detto periodo, non ha svolto l'attività lavorativa; e se conseguentemente possono ritenersi conformi al diritto dell'Unione Europea le diverse e più restrittive interpretazioni vigenti negli Stati membri.

Ad esempio, per quanto concerne l'Italia, si ricorda che secondo il costante orientamento espresso dalla Corte di Cassazione, durante il periodo compreso tra licenziamento e reintegrazione il lavoratore non matura il diritto alle ferie, in quanto egli si è già trovato in una situazione, sia pure forzata, di "riposo" dall'attività lavorativa, per cui nella ricostituzione de iure del rapporto nel periodo intermedio ai sensi dell'art. 18, Legge n. 300/1970, non possono essergli riconosciute indennità legate ad un mancato "riposo".

Con sentenza del 25 giugno 2020 la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha ritenuto il suddetto orientamento non conforme al diritto dell'Unione Europea (art. 7 della direttiva 2003/88/CE; art. 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), non potendo il diritto alle ferie annuali retribuite essere interpretato in senso restrittivo.

Secondo la Corte di Giustizia, difatti, in tutte le ipotesi in cui il lavoratore non è in grado di adempiere alle proprie funzioni, per un motivo imprevedibile ed indipendente dalla sua volontà, il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere subordinato da uno Stato membro all'obbligo di avere lavorato.

A tale riguardo la Corte ha richiamato la propria giurisprudenza in materia di malattia, osservando che, così come avviene in caso di sopravvenuta inabilità al lavoro per causa di malattia, il fatto che un lavoratore sia stato privato della possibilità di lavorare a causa di un licenziamento successivamente dichiarato illegittimo è, in via di principio, imprevedibile e indipendente dalla sua volontà.

Di conseguenza, un lavoratore illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro ha

diritto alle ferie annuali retribuite maturate durante tale periodo.

Parimenti, laddove il rapporto di lavoro, dopo la reintegrazione, sia cessato per una qualsiasi ragione, il lavoratore avrà diritto ad una indennità per le ferie annuali retribuite non godute che sono maturate nel periodo compreso tra il licenziamento illegittimo e la reintegrazione. Viceversa, se il lavoratore, nel periodo compreso tra licenziamento illegittimo e reintegrazione nel suo posto di lavoro, ha prestato una attività lavorativa alle dipendenze di altro datore di lavoro, egli potrà far valere il proprio diritto alle ferie annuali retribuite soltanto nei confronti di quest'ultimo.

Scarica l'allegato:
Cass. 17.6.2020, n. 11701

Cass. 17.6.2020 n. 11701 - Vincolo di proporzionalità e licenziamento disciplinare

Con sentenza n. 11701 del 17.06.2020, la Corte di Cassazione ha affermato che, secondo la formulazione attuale dell'art. 18 della L. 300/1970, la tutela reintegratoria: a) assume un carattere eccezionale in applicazione del principio generale secondo cui una norma che preveda una eccezione rispetto alla regola generale deve essere interpretata restrittivamente; b) presuppone l'abuso consapevole del potere disciplinare.

In particolare, il caso ha riguardato un lavoratore, Responsabile del Servizio Contabilità e Bilancio di una Fondazione, che ha impugnato giudizialmente il licenziamento per giusta causa irrogatogli per aver redatto, senza la necessaria diligenza, il bilancio preconsuntivo aziendale, tanto da inserirvi gravi errori forieri di un considerevole danno economico per la fondazione datrice.

La Corte d'Appello nell'accogliere la domanda del lavoratore ha disposto la reintegra del dipendente sul presupposto della riconducibilità della condotta addebitatagli ad ipotesi sanzionate in via conservativa dal contratto collettivo o dal codice disciplinare.

La Suprema Corte di Cassazione ha invece ribadito che la tutela reintegratoria ha assunto, nel contesto dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori novellato dalla c.d. riforma Fornero, un carattere eccezionale rinvenibile solo nell'ipotesi di fatto non sussistente o punibile, secondo il CCNL, con una sanzione meramente conservativa. Con la conseguenza che - in applicazione del principio generale secondo cui una norma che preveda una eccezione rispetto alla regola generale deve essere interpretata restrittivamente - è stata esclusa la possibilità di ricorso all'analogia con riferimento alla norma collettiva ed ammessa la possibilità

di interpretazione estensiva solo nelle ipotesi in cui la disposizione del CCNL appaia inadeguata per difetto dell'espressione letterale rispetto alla volontà delle parti.

Secondo i Giudici di legittimità, la limitazione della tutela reintegratoria alle sole ipotesi di tipizzazione della condotta punita con sanzione conservativa dalla previsione collettiva è coerente, non solo con la lettera dell'art. 18, quarto comma, che vieta operazioni ermeneutiche che estendano l'eccezione della reintegra alla regola rappresentata dalla tutela indennitaria, ma anche con la chiara ratio del nuovo regime, in cui la tutela reintegratoria presuppone l'abuso consapevole del potere disciplinare.

In particolare, per la sentenza, quest'ultima circostanza implica una sicura e intellegibile conoscenza preventiva, da parte del datore di lavoro, della illegittimità del provvedimento espulsivo derivante o dalla insussistenza del fatto contestato oppure dalla chiara riconducibilità del comportamento contestato nell'ambito della previsione della norma collettiva fra le fattispecie ritenute dalle parti sociali inidonee a giustificare il licenziamento del dipendente.

Non ritenendo presente, nel caso di specie, alcun abuso consapevole del potere disciplinare da parte della fondazione datrice, la Suprema Corte ha accolto il ricorso presentato dalla stessa e cassato con rinvio l'impugnata sentenza di merito.

Scarica l'allegato:
Cass. 2.7.2020, n. 13624

Cass. 2.7.2020 n. 13624 - Divieto di cumulo tra interessi legali e rivalutazione monetaria per i dipendenti pubblici

La sentenza della Corte di Cassazione n. 13624 del 2020 ribadisce due fondamentali principi: 1) nel rapporto di lavoro pubblico in senso stretto, nel quale il datore di lavoro è un'Amministrazione Pubblica, ancorché il rapporto sia assoggettato a regole organizzative di natura privatistica, l'esatto adempimento dei crediti di lavoro non è garantito dal cumulo automatico di interessi legali e rivalutazione, ai sensi dell'art. 429, co. 3, c.p.c.; 2) l'inapplicabilità del cumulo non riguarda solamente i crediti retributivi, ma anche quelli aventi natura risarcitoria.

Riguardo al primo principio, la Suprema Corte ha ricordato che la eventuale sottoposizione alle regole privatistiche del rapporto di lavoro pubblico non fa venire meno le peculiari connotazioni di quest'ultimo, che giustificano il permanere di sostanziali differenziazioni, consentite ed anzi volute dalla Costituzione, come è stato ricordato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 82/2003, richiamata nella decisione della Cassazione in commento. Sicché il cumulo di

interessi e rivalutazione, posto a presidio della integrale soddisfazione del credito del lavoratore privato, può soffrire limitazioni nell'ambito pubblico. La pubblica amministrazione infatti conserva pur sempre – anche in presenza di un rapporto di lavoro ormai contrattualizzato – una connotazione peculiare (così Cass. n. 275 del 2001), sotto il profilo della conformazione della condotta cui essa è tenuta durante lo svolgimento del rapporto al rispetto dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento e controllo della spesa, cui è estranea ogni logica speculativa.

In ogni caso, ricorda la Cassazione, ritenuto operante il divieto di cumulo, a ragione della natura pubblica del datore di lavoro, deve trovare applicazione il D.M. n. 352 del 1998, il cui art. 3, comma 2 prevede che «gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono calcolati sulle somme dovute, al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali».

Riguardo all'applicabilità del divieto di cumulo ai crediti risarcitori, invece, la Corte di Cassazione ha ricordato che sebbene l'elencazione contenuta nella L. n. 724 del 1994, art. 22, comma 36 (“la L. 30 dicembre 1991, n. 412, art. 16, comma 6, si applica anche agli emolumenti di natura retributiva, pensionistica ed assistenziale”) non menzioni testualmente i crediti di natura risarcitoria, le sentenze della Corte intervenute successivamente alla pronuncia n. 459/2000 della Corte Costituzionale hanno generalmente ritenuto che la norma riguardi i “crediti di lavoro”, senza ulteriori specificazioni, e tale locuzione non può che includere anche ai crediti di natura risarcitoria nascenti dal rapporto di lavoro, cui è riferibile l'art. 429 c.p.c., rispetto al quale il legislatore ha introdotto una regola limitativa.. La locuzione “crediti di lavoro” di cui all'art. 429 c.p.c., comma 3, nella giurisprudenza della Corte, ha sempre avuto un'ampia portata applicativa, essendo ricompresi in tale ampia accezione tutti i crediti connessi al rapporto di lavoro e non soltanto a quelli aventi natura strettamente retributiva. Così vi rientrano anche le somme liquidate a titolo di risarcimento del danno.

Scarica l'allegato:
Cass. 3.6.2020, n. 10540

Cass. 3.6.2020 n. 10540 - Uso indebito del telepass aziendale e licenziamento disciplinare

Con sentenza del 3 giugno 2020, n. 10540, la Suprema Corte di Cassazione, sez. lav., ha statuito che è legittimo il licenziamento disciplinare intimato al dipendente per aver questi, nella sua qualità di Capo Zona, omesso più volte i controlli di propria competenza presso i punti vendita della

Società e usato più volte il telepass aziendale per ragioni extralavorative.

In particolare, la Corte territoriale, a fronte dell'omessa impugnazione da parte del lavoratore del capo di sentenza (di primo grado) sull'accertamento della sussistenza della mancanza relativa all'uso improprio/abuso del telepass, aveva ritenuto fondate le deduzioni della società datrice in ordine: a) al giudizio di proporzionalità tra infrazione contestata e sanzione irrogata; b) all'idoneità della specifica condotta a ledere il vincolo fiduciario; c) a integrare gli estremi della giusta causa di recesso.

Il Lavoratore proponeva ricorso per cassazione lamentando la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., non ritenendo sussistente la giusta causa di recesso.

La Suprema Corte di Cassazione, nel valutare le risultanze dei diversi gradi di giudizio, ha evidenziato che la Corte d'Appello di Milano aveva fondato la propria decisione prima di tutto sulla omessa impugnazione da parte del lavoratore del capo di sentenza relativa all'accertamento dell'uso improprio/abuso del telepass; omissione che, per la Corte territoriale, equivaleva alla sua ammissione. Quindi, secondo i giudici di legittimità la condotta del dipendente aveva portato alla definitiva compromissione del vincolo fiduciario con il datore di lavoro e si era rivelata ostativa alla prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto lavorativo. Ciò in considerazione del ruolo di Capo Zona rivestito dal lavoratore e delle modalità, autonome e non soggette a controllo, di esercizio dei suoi compiti.

In definitiva, era legittima la conclusione cui era pervenuta la Corte territoriale circa la sussistenza della giusta causa di licenziamento, con esclusione di qualsiasi sanzione a carico del datore di lavoro.

Scarica l'allegato:
[Trib. Milano 22.6.2020](#)

T. Milano 22.6.2020 - Sulla proroga del contratto a termine

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 22 giugno 2020, n. 797, si è pronunciato in ordine al regime normativo applicabile ad una proroga di un contratto a tempo determinato, disposta in data 26 ottobre 2018 con effetto dal 1° novembre 2018.

In merito occorre ricordare che, secondo la disciplina originariamente prevista dall'art. 19, d.lgs. 15.6.2015, n. 81, il contratto a tempo determinato era acausale e poteva avere una durata sino a 36 mesi.

Inoltre, ai sensi dell'art. 21, il termine del contratto poteva essere prorogato, con il consenso del lavoratore, laddove la durata iniziale del contratto fosse inferiore a trentasei mesi,

e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. In caso di violazione di tali disposizioni, era prevista la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga. Con d.l. 12.7.2018, n. 87 (cd. "decreto dignità") la normativa in esame è stata riscritta ed è stato reintrodotta il principio della "causalità" del contratto a tempo determinato. Nello specifico, è stato previsto che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi; il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di una delle causali introdotte dal legislatore.

Per quanto riguarda il regime delle proroghe è stato previsto che il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza di una delle causali introdotte dal legislatore, pena la trasformazione a tempo indeterminato. Inoltre, è stato previsto che il termine del contratto a tempo determinato può essere validamente prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.

L'art. 2, d.l. 12.7.2018, n. 87 (cd. "decreto dignità"), ha stabilito che le suddette disposizioni avrebbero trovato applicazione "ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018".

Il d.l. 12.7.2018, n. 87 è stato convertito, con modificazioni, dalla l. 9.8.2018, n. 96, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11.8.2018.

La sentenza in commento, come già accennato, si è pronunciata in ordine al regime normativo applicabile ad una proroga di un contratto a termine, disposta in data 26 ottobre 2018 con effetto dal 1° novembre 2018.

Secondo la difesa del lavoratore, alla suddetta proroga doveva trovare applicazione la modifica introdotta dal d.l. 12.7.2018, n. 87, avendo la proroga prodotto i propri effetti in data 1° novembre 2018, e quindi successivamente alla entrata in vigore (in data 31 ottobre 2018) della nuova normativa.

Secondo la difesa del datore di lavoro, invece, doveva trovare applicazione l'originaria disciplina sancita dal d.lgs. 15.6.2015, n. 81, in quanto la proroga era stata disposta in data 26 ottobre 2018 e, quindi, in data antecedente l'entrata in vigore della nuova normativa.

Il Giudice di Milano ha aderito alla tesi del lavoratore. Sotto un primo profilo, infatti, il Giudice ha ritenuto di dover valorizzare il momento in cui la proroga aveva prodotto effetto (ossia il 1° novembre 2018) in quanto il contratto a tempo determinato aveva già una sua copertura legale sino al 31 ottobre 2018. Sotto un secondo profilo, il Giudice ha valorizzato il dato letterale della norma, osservando come il cd. “decreto dignità” recasse un riferimento alla stipula solamente in ordine ai contratti, mentre tale riferimento non era previsto in relazione ai rinnovi e alle proroghe. Il Giudice di Milano, pertanto, ha concluso per l’illegittimità della proroga, poiché disposta senza specificazione di una causale, e ha disposto la conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato dal 1° novembre 2018, ai sensi dell’art. 21, d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.l. 12.7.2018, n. 87 (convertito con l. 9.8.2018, n. 96).

Scarica l’allegato:
Trib. Trento 29.6.2020
[Trib. Siena 6.7.2020](#)

T. Trento 29.6.2020 e T. Siena 6.7.2020 – Sulle conseguenze della mancata riammissione dei lavoratori illegittimamente ceduti

Con la sentenza n. 86/2020, il Tribunale di Trento si è posto in aperto contrasto con l’indirizzo fatto proprio dalla Corte di Cassazione nel corso del 2019 (Cass. 17785/2019; Cass. 17786/2019; Cass. 26759/2019; Cass. 28500/2019) secondo il quale ove una società cedente - nonostante una sentenza che abbia dichiarato l’illegittimità della cessione del ramo d’azienda ex art. 2112 cod. civ., cui era addetto il lavoratore - non abbia ricostituito il rapporto di lavoro e sia stata messa in mora, è comunque responsabile dell’obbligo di corrispondere la retribuzione anche nell’ipotesi in cui il lavoratore abbia continuato a svolgere la propria prestazione di lavoro in favore del cessionario; indirizzo, a propria volta fondato, sulla sentenza della Corte costituzionale n. 29/2019.

Secondo il recente orientamento della giurisprudenza di legittimità, su una questione sulla quale era intervenuta anche C.Cost. n. 29/2019, in capo all’azienda cedente permane infatti un obbligo retributivo anche ove il lavoratore abbia continuato a prestare la propria attività in favore del cessionario costituendo però in mora la prima, con conseguente diritto al pagamento dell’intera retribuzione senza alcuna possibilità di detrarre quanto ricevuto, a titolo retributivo, dal cessionario

Da sottolineare, per meglio comprendere la portata della sentenza di Trento, come, in precedenza, l’orientamento consolidato in sede di legittimità fosse di segno diametralmente opposto.

La Cassazione riteneva infatti che, in caso di mancata riammissione in servizio del lavoratore ceduto successivamente alla sentenza che avesse accertato la illegittimità della cessione del ramo d'azienda cui era addetto, sarebbe sorta in capo alla società cedente un'obbligazione di tipo risarcitorio e non retributivo, come in seguito affermato.

Tale qualificazione giuridica consentiva al lavoratore di richiedere all'azienda cedente soltanto l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla mancata esecuzione della sentenza di accertamento della illegittimità della cessione, quantificabile nella differenza tra quanto percepito a seguito dell'attività di lavoro svolta in favore del cessionario e quanto avrebbe percepito ove avesse svolto la propria prestazione in favore del cedente.

Dunque, qualificazione risarcitoria dell'obbligazione del cedente, con conseguente detraibilità del c.d. aliunde perceptum, fondata sul principio di corrispettività della prestazione lavorativa, secondo cui il diritto alla retribuzione sorge soltanto quando la prestazione lavorativa sia stata effettivamente resa; sussistendo, in caso contrario, in capo al datore di lavoro soltanto un obbligo di risarcire il danno.

Ciò premesso come contesto di riferimento, con la sentenza in esame, il Tribunale di Trento ha espresso "un dissenso motivato" all'orientamento da ultimo consolidatosi in Cassazione.

Il Giudice del lavoro ha in primo luogo richiamato i tratti fondanti l'orientamento della giurisprudenza di legittimità. Segnatamente, il Tribunale ha osservato come, ad avviso della Suprema Corte, il pagamento delle retribuzioni da parte del cessionario, quale corrispettivo della prestazione resa dal lavoratore in suo favore, dopo l'accertamento dell'invalidità del trasferimento del ramo d'azienda cui afferiva il lavoratore, non produca effetto estintivo dell'obbligazione retributiva gravante sul cedente che abbia illegittimamente rifiutato la prestazione formalmente offertagli dal lavoratore.

La tesi in questione, sottolinea il Giudice del lavoro, si fonda sull'assunto per cui, in tale evenienza, si configurerebbe una duplicità di rapporti: "Uno, de iure, ripristinato nei confronti dell'originario datore di lavoro, tenuto alla corresponsione delle retribuzioni maturate dalla costituzione in mora del lavoratore; l'altro, di fatto, nei confronti del soggetto, già cessionario, effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa".

Ad avviso della Cassazione, la prestazione del lavoratore resterebbe unica solo in apparenza.

Ed infatti, ad una prestazione materialmente resa in favore del cessionario, con cui si è instaurato un rapporto di lavoro di fatto, ve ne sarebbe un'altra, "giuridicamente resa in

favore dell'originario datore, con il quale il rapporto di lavoro è stato de iure ripristinato”.

Una volta offerta la prestazione lavorativa in favore dell'originario datore di lavoro, il suo illegittimo rifiuto renderebbe “giuridicamente equiparabile la messa a disposizione delle energie lavorative del dipendente alla utilizzazione effettiva, con la conseguenza che il datore di lavoro ha l'obbligo di pagare la controprestazione retributiva”.

Il Tribunale di Trento contesta tale impianto e, in particolare, la sussistenza di due prestazioni, quella materiale in favore del cessionario e quella giuridica resa al cedente con l'offerta della prestazione, equiparabile ad una sua utilizzazione effettiva con conseguente diritto alla retribuzione, osservando come: “Sotto il profilo ontologico non dovrebbero esservi dubbi che nella fattispecie in esame il lavoratore non sia in grado di eseguire materialmente la medesima prestazione, quanto a contenuto, tempo e luogo, in favore dei due diversi e distinti datori”.

Peraltro, osserva il Giudice del lavoro di Trento, il diritto del lavoratore alla retribuzione sorge nei confronti del creditore moroso non già, come ritiene la Suprema Corte, perché la prestazione è stata “giuridicamente resa”, ma quale effetto della disciplina codicistica della mora credendi, dunque per la sopravvenuta impossibilità della stessa prestazione.

L'inconfigurabilità di due esecuzioni (oltre a quella materiale effettuata nei confronti del già cessionario, anche di una giuridica resa nei confronti del cedente), secondo il Tribunale di Trento, “confermerebbe l'esattezza dell'impostazione dell'orientamento meno recente della Suprema Corte, secondo cui “una ed una sola” è la prestazione oggetto dell'obbligazione che grava sul lavoratore (già, ma non più) ceduto”

Da questa premessa, osserva il Tribunale, discende che i due rapporti di lavoro subordinato, quello de iure tra il cedente e il ceduto e quello de facto tra il cessionario ed il ceduto, hanno per oggetto la medesima prestazione di lavoro e, conseguentemente, la medesima controprestazione retributiva: il Tribunale conclude ritenendo quei pagamenti soddisfatti dei crediti azionati dai lavoratori, rigettando pertanto il ricorso.

La Corte di Cassazione giustifica il proprio orientamento in tema di mora del creditore in base al principio per cui, se il cedente non fosse obbligato alla controprestazione retributiva insuscettibile di aliunde perceptum, si cagionerebbe un vulnus all'efficacia della tutela giurisdizionale, in quanto il cedente potrebbe astenersi sine die dal dare esecuzione alla sentenza di condanna senza subire alcun pregiudizio concreto.

In proposito, pur richiamando tali considerazioni, il Tribunale sottolinea come la stessa esigenza di effettività della giurisdizione non si realizzi in fattispecie ben più onerose, quale l'annullamento del licenziamento con ordine di reintegrazione rimasto inottemperato dal datore di lavoro, ove addirittura il lavoratore rischia di rimanere privo di tutela economica.

Ed infatti, in tale evenienza, è espressamente prevista la decurtazione dell'*aliunde perceptum* e *percipendum* e ciò in ragione della natura risarcitoria delle somme dovute dal datore di lavoro dalla sentenza di annullamento del licenziamento all'effettiva ripresa dell'attività, affermata in forza del principio di corrispettività.

Seppure con diverso percorso giuridico, a conclusioni in parte analoghe giunge anche il Tribunale di Siena con la sentenza n. 89/2020.

Ed infatti, anche il Giudice del lavoro di Siena, richiamando il principio di corrispettività ed il principio di uguaglianza di cui all'art. 36 Cost., non ha ritenuto corretto affermare un diritto ad "una doppia retribuzione a fronte di una sola prestazione, senza proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto".

Invero, secondo il Giudice del lavoro, se la regola dell'*aliunde perceptum* e *percipiendum* vale in casi odiosi, quali il licenziamento nullo per discriminatorietà/ritorsione o, ancora, illegittimo per manifesta insussistenza del fatto contestato, "un senso di giustizia porta ad ammettere che la tutela dell'ordinamento non possa che essere analoga in un caso meno grave, e comunque meno bisognoso di tutela".

Al riguardo, anche il Tribunale di Siena sottolinea l'unicità della prestazione lavorativa "artificiosamente scissa in reale, di fatto e giuridica, virtuale" che, anche se nell'interesse del cessionario, "è già stata eseguita e remunerata".

In tale prospettiva, nella pronuncia in esame si sottolinea come "il terzo, il cessionario, nel momento in cui estingue una obbligazione propria impedisce, per l'identità tra prestazione effettivamente resa e prestazione offerta al cedente, il sorgere di una seconda obbligazione retributiva per una prestazione eseguita e non più possibile. L'adempimento del terzo, ai sensi dell'art. 1180 c.c., è istituto generale del diritto delle obbligazioni, "anche contro la volontà del creditore", nella specie il lavoratore".

Partendo da tali premesse, il Tribunale di Siena ha ritenuto di rinvenire un parziale fondamento alla pretesa avanzata dai lavoratori, sempre mirata ad ottenere il pagamento della "doppia retribuzione" da parte della società cedente, in un titolo non retributivo, né risarcitorio bensì sanzionatorio.

In particolare, ad avviso del Giudice, se l'ordinamento individua, nel caso del licenziamento nullo, cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, quale "misura dissuasiva

sanzionatoria pura”, è possibile muoversi “all’interno della tutela di condanna al pagamento della retribuzione oggetto del giudizio, ricordando che qualsiasi misura di coercizione indiretta deve essere determinata nel suo ammontare “tenuto conto del valore della controversia, della natura della prestazione, del danno quantificato o prevedibile e di ogni altra circostanza utile” (art. 614-bis co. 2 cpc), contemperandosi nel caso concreto il danno esclusivamente non patrimoniale subito dai lavoratori e solo potenzialmente patrimoniale, con una istanza dissuasiva, secondo parametri nel sistema rinvenibili (v. sopra, art. 18 l. 1970/n. 300)”.
 Alla luce di tale ragionamento, il Tribunale di Siena ha concluso, parzialmente accogliendo la domanda dei lavoratori, con la condanna della società cedente al pagamento in loro favore di n. 5 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto.

Scarica l’allegato:
 Cass. 20.7.2020, n. 15401/2020

Cass. 20.7.2020, n. 15401 – Risoluzione consensuale e computo ai fini del licenziamento collettivo

La Corte di Cassazione con la sentenza del 20 luglio 2020 n. 15401 afferma che la risoluzione consensuale del rapporto a seguito di un trasferimento non accettato dal dipendente deve considerarsi alla stregua di un licenziamento computabile nel numero dei licenziamenti utile a comporre il numero minimo di cinque licenziamenti ai fini della attivazione della procedura di licenziamento collettivo.

Fino alla sentenza in commento la Cassazione aveva invece interpretato il termine licenziamento, cui fa riferimento l’art. 24 della l. n. 223 /1990, in senso rigoroso, e cioè come riferito ai soli atti di recesso da parte del datore di lavoro. Secondo questo indirizzo, le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro anche ove rientrassero nel contesto della stessa operazione di riduzione del personale, dovevano essere considerate come tali e cioè non come licenziamento bensì come dimissioni o risoluzioni consensuali.

Ora viceversa, la Cassazione muta indirizzo, ricomprendendovi anche le risoluzioni consensuali.

La Cassazione giustifica il mutamento di indirizzo argomentando dalla giurisprudenza comunitaria ed in particolar dalla sentenza della CGUE 11.11.2005, C-422-14n Pujante Rivera.

La direttiva 98/59 prevede che “Per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lettera a), sono assimilate ai licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una

o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque.”

La Corte di Giustizia ha interpretato tale inciso come riferito anche al fatto che un datore di lavoro “proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di «licenziamento» di cui all’articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva!

Nel caso deciso dalla Corte di Giustizia l’impresa, in considerazione della stessa situazione economica che aveva poi condotto a ridurre il personale, aveva unilateralmente ridotto la retribuzione della lavoratrice che non aveva accettato; dunque le parti avevano risolto consensualmente il rapporto di lavoro con la corresponsione di una indennità pari a quella del licenziamento illegittimo. Dalla lettura della sentenza non emerge il contesto all’interno del quale è stato disposto il trasferimento, e cioè se esso fosse da considerarsi o non come connesso alla stessa situazione cui era maturata la cessazione degli altri rapporti di lavoro. Condizione questa che dovrebbe essere ritenuta necessaria per considerare la risoluzione consensuale come un licenziamento.

STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

Indirizzo sede principale: Via Luigi Giuseppe Faravelli, n. 22 - Roma 00195

Telefono: +39 06 377101

Indirizzo sede secondaria: Via Gustavo Modena, n. 3 - Milano 20129

Telefono: +39 02 29512383

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

Email: segreteria@mmba.it
