



MMBA
STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER n. 69

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- [Circolare INPS n. 56/2021 – prime indicazioni sull’esonero contributivo per l’assunzione giovani e la conversione dei contratti a termine](#)
- [Circolare INPS n. 63/2021 - Istruzioni sul congedo genitoriale per Covid-19](#)

GIURISPRUDENZA

- [Cass. 12.4.2021, n. 9556/21 – lavoratore inidoneo e obbligo di preavviso](#)
 - [Cass. 13.4.2021, n.9650/21 - impugnativa stragiudiziale del licenziamento a firma del solo difensore](#)
 - [Cass. 14.4.2021, n. 9828/21 – sulla legittimazione alla impugnazione del licenziamento collettivo](#)
 - [T. Monza, 8.4.2021 – impugnazione del licenziamento a mezzo posta elettronica](#)
 - [T. Venezia 3.3.2021 – licenziamento e violazione della normativa emergenziale](#)
 - [T. Roma 25.3.2021 – Patto di prova e violazione della normativa emergenziale](#)
 - [T. Milano 28.3.2021 - Art. 28 e collaboratori ex art. 2 d.lgs. n. 81/2015](#)
-



[Scarica gli allegati:](#)
[Circolare INPS 12.4.21. n.56](#)

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

Circolare INPS n. 56/2021 – prime indicazione sull’esonero contributivo per l’assunzione giovani e la conversione dei contratti a termine

Con la circolare n. 56 del 12 aprile 2021, l’Inps fornisce le prime indicazioni operative in merito all’applicabilità dell’esonero per l’assunzione di giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 (art. 1 commi da 10 a 15, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021)),

La legge di Bilancio 2021, ha infatti previsto all’articolo 1, comma 10, che: “Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021- 2022, al fine di promuovere l’occupazione giovanile stabile, l’esonero contributivo di cui all’articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.

Al comma 11 del medesimo articolo è altresì previsto che: “L’esonero contributivo di cui al comma 10, ferme restando le condizioni ivi previste, è riconosciuto per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna”.

Ulteriormente, il comma 12 dell’articolo 1 della legge di Bilancio 2021 ha disposto che: “In deroga all’articolo 1, comma 104, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all’articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l’esonero contributivo di cui al comma 10 spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l’assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva”.

Inoltre, la norma precisa, al comma 13 del predetto articolo 1, che: “Le disposizioni di cui ai commi da 10 a 15 non si applicano alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni di cui all’articolo 1, commi 106 e 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Innanzitutto l’INPS ne delimita l’ambito di applicazione, specificando che l’esonero è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, escludendo invece la pubblica Amministrazione e le imprese del settore finanziario.

L’incentivo in esame spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell’evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età (la legge 205 del 2017 stabiliva invece il tetto massimo nei 30 anni) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell’intera vita lavorativa.

L’esonero viene applicato anche in caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l’utilizzatore nella forma a tempo determinato, ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Sono invece esclusi dal beneficio, come già previsto dall’articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017, i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico (fattispecie che già beneficiano di aliquote basse) nonché le assunzioni con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulati a tempo indeterminato, nonché il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, nonché i rapporti di prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall’articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Infine, la legge di Bilancio esclude espressamente che l’esonero si applichi alle prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato e alle assunzioni di cui all’articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018, per i quali continua a trovare applicazione il solo regime agevolato di cui all’articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018 (cfr circolare 40/18 Inps). L’incentivo, per le sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, è pari, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all’esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui e per un massimo di 36 mesi.

L'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L'Inps specifica altresì che la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pari a 500 euro e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

L'Istituto chiarisce altresì che la nuova agevolazione per assumere giovani under 36 è ulteriore e aggiuntiva rispetto a quella prevista dalla legge di Bilancio 2018.

La circolare dedica anche un apposito paragrafo alla trattazione di casi particolari, come rapporti di lavoro a tempo indeterminato part time di un lavoratore assunto da due datori di lavoro, caso di cessione del contratto a tempo indeterminato (cfr p. 6 circolare allegata).

L'Istituto analizza anche il comma 14, della legge di Bilancio 2021, che stabilisce che il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 fino al del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di cinquanta anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, né con l'incentivo all'assunzione rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate previsto dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020.

Laddove inoltre i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, l'esonero in trattazione non può trovare applicazione.

Circolare INPS n. 63/2021 - Istruzioni sul congedo genitoriale per Covid-19

Con la circolare in commento l'Istituto ha fornito le istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del congedo, introdotto dal decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, a favore dei

Scarica gli allegati:

[Circolare INPS n.63/21](#)

genitori lavoratori dipendenti per figli conviventi minori di anni 14, nonché per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992.

Il congedo, indennizzato nella misura del 50% della retribuzione e coperto da contribuzione figurativa, è previsto per il periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata dell'infezione da Covid-19 dei figli, alla durata del periodo di quarantena da contatto del figlio nonché alla durata del periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza o di chiusura dei centri diurni assistenziali e può essere fruito alternativamente da uno solo dei genitori oppure da entrambi ma non negli stessi giorni.

Procedendo gradatamente con ordine ad esaminare i principali aspetti di interesse affrontati dal richiamato provvedimento, si osserva che l'Istituto previdenziale ha distinto i requisiti per la fruizione del congedo per i figli senza disabilità grave da quelli richiesti in presenza di una situazione di handicap in condizione di gravità prevedendo nel primo caso che il beneficio in questione è subordinato al ricorrere in concreto delle seguenti condizioni: a) il genitore deve avere un rapporto di lavoro subordinato con il conseguente venir meno del diritto alla fruizione del congedo per le giornate successive alla cessazione o risoluzione dello stesso; sono esclusi i genitori/lavoratori autonomi e i genitori iscritti alla gestione separata dell'INPS; b) il genitore si trova nella materiale impossibilità di svolgere la sua prestazione da remoto; c) il figlio per il quale si fruisce del congedo deve essere minore di 14 anni; d) il genitore e il figlio devono essere conviventi per tutto il periodo di fruizione del congedo; requisito, quello della convivenza, che si presume in caso di coincidenza della residenza anagrafica; e) l'infezione da SARS-Covid 19 deve risultare da certificazione del medico di base ovvero da un provvedimento/comunicazione della ASL territorialmente competente e.

Per converso, in presenza di figli con una situazione di handicap grave, il godimento di tale beneficio (che può essere fruito anche oltre il limite di 14 anni di età) richiede, oltre alla presenza dei requisiti di cui ai punti a) e b), che il figlio sia riconosciuto disabile in situazione di gravità ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992 laddove non è necessaria la convivenza con il figlio per cui si chiede il beneficio.

Il decreto legge n. 30/2021 ha, altresì, previsto per i genitori di figli tra i 14 ed i 16 anni, il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro; in tal caso, tuttavia, le domande di astensione dal lavoro devono essere presentate direttamente al datore di lavoro e non all'INPS.

Per quanto diversamente attiene alla durata e all'indennizzo del congedo, l'Istituto ha chiarito che lo stesso può essere fruito

nell'arco temporale che va dal 13 marzo 2021, data di entrata in vigore della norma, fino al 30 giugno 2021.

In particolare, il comma 4 dell'art. 2 del decreto-legge n. 30/2021, prevede che gli eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale (artt. 32 e 33 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dal 1° gennaio 2021 e fino al 12 marzo 2021 possano essere convertiti, a domanda, nel congedo 2021 genitori e non sono computati ed indennizzati a titolo di congedo parentale. Potranno essere convertiti, a domanda degli interessati, anche i periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dopo l'entrata in vigore della norma e fino al rilascio della specifica procedura di domanda telematica.

A tal proposito, quel che qui più preme rilevare è che per i giorni di congedo fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto disposto dall'articolo 23 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D. lgs n. 151/2001, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

L'indennità è erogata secondo le modalità previste per il pagamento diretto o a conguaglio delle indennità di maternità (articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33). Le indennità erogate con pagamento diretto costituiscono reddito di lavoro dipendente imponibile ai fini fiscali ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR).

In tale contesto, l'Istituto ha altresì riportato i casi di compatibilità tra il Congedo Covid 2021 per genitori con figli infetti da SARS Covid-19, in quarantena da contatto, con attività didattica in presenza sospesa o con chiusura dei centri diurni assistenziali e altre tipologie di assenza relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo.

a) Malattia: in caso di malattia di uno dei genitori conviventi con il minore, l'altro genitore può fruire del congedo di cui trattasi, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio;

b) Maternità/Paternità: in caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore può fruire del Congedo 2021 per genitori solo per un figlio diverso da quello per il quale si fruisce del congedo di maternità/paternità. Va da sé che non è possibile fruire del Congedo 2021 per genitori per lo stesso figlio per cui è in corso di fruizione il congedo di maternità/paternità;

c) Ferie: la fruizione del congedo in argomento è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore convivente con il minore;

d) Soggetti "fragili": la fruizione del Congedo 2021 per genitori da parte di un genitore convivente con il figlio è compatibile

qualora l'altro genitore sia un soggetto con particolari situazioni di fragilità - secondo le indicazioni della circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero della Salute, n. 13 del 4 settembre 2020 - a prescindere dallo svolgimento o meno di attività lavorativa o dall'eventuale svolgimento di lavoro da remoto;

e) Permessi e congedi ai sensi della legge n. 104/1992: è possibile fruire del Congedo 2021 per genitori nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D. lgs n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo. L'Istituto precisa, inoltre, che è attualmente vigente anche la tutela prevista dall'art. 22 bis del Decreto Ristori (D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, convertito con modificazioni in L. 18 dicembre 2020, n. 176), per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado situate nelle c.d. zone rosse, come individuate con Ordinanza del Ministro della Salute.

In modo del tutto simmetrico, l'INPS ha poi provveduto a codificare i c.d. casi di incompatibilità tra il congedo 2021 per genitori con figli affetti da SARS Covid-19, in quarantena da contatto o con attività didattica in presenza sospesa e altre tipologie di assenza riferibili all'altro genitore:

a) Congedo 2021 per genitori Il congedo di cui trattasi non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi. Pertanto, a fronte di domande presentate da genitori conviventi con il figlio, o anche non conviventi in caso di figli con disabilità grave, per i medesimi giorni, si procederà ad accogliere la domanda presentata cronologicamente prima;

b) Congedo per figli conviventi di età compresa tra i 14 ed i 16 anni Il congedo di cui trattasi è incompatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore del congedo di cui al comma 5 dell'articolo 2 del decreto-legge n. 30/2021, ossia di congedo per altro figlio convivente (avuto dallo stesso genitore) di età compresa tra i 14 ed i 16 anni;

c) Congedo parentale: il Congedo 2021 per genitori è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente con il minore. Resta fermo che nei giorni in cui non si fruisce del Congedo 2021 per genitori, è possibile fruire di giorni di congedo parentale;

d) Riposi giornalieri della madre o del padre: la fruizione del congedo in argomento non è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore convivente con il minore di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del D. lgs n. 151/2001 (c.d. riposi per allattamento) fruiti per lo stesso figlio;

e) Cessazione e sospensione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa: il Congedo 2021 per genitori non può essere fruito se l'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo sia disoccupato (cfr. il messaggio n. 1621/2020) o sospeso dal lavoro ovvero comunque non svolga alcuna attività lavorativa.

In ogni caso, l'incompatibilità con il congedo in esame è rinvenibile anche nel caso in cui uno dei due genitori conviventi con il figlio stia beneficiando di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISOA, NASpI e DIS-COLL ad esclusione dei casi in cui il genitore abbia subito solo una riduzione dell'orario di lavoro.

Nella stessa direzione deve ritenersi altresì incompatibile la fruizione negli stessi giorni del congedo di cui trattasi con la prestazione di attività lavorativa in modalità agile dell'altro genitore convivente sia per lo stesso figlio sia per un altro figlio (senza disabilità grave) avuto con lo stesso genitore anche nel caso in cui il lavoro agile è svolto ad altro titolo rispetto a quello previsto per infezione da SARS Covid-19, per quarantena da contatto, ovvero per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio.

Un altro aspetto da tenere presente riguarda le modalità di presentazione della domanda; sul punto, la Circolare specifica che è possibile fruire del Congedo 2021 per genitori mediante apposita richiesta presentata al proprio datore di lavoro (nb la richiesta, che deve essere formalizzata in modalità telematica utilizzando uno dei canali ivi indicati, può riguardare anche periodi di astensione precedenti la data di presentazione della stessa, purché relativa a periodi non antecedenti il 13 marzo 2021.

Si ricorda, inoltre, che la procedura consente l'allegazione di tutta la documentazione che il genitore dovesse ritenere utile al reperimento delle informazioni identificative dei documenti sopra citati.



Scarica l'allegato:

[Cass. 12.4.2021 n. 9556/21](#)

GIURISPRUDENZA

Cass. 12.4.2021, n. 9556/21 – lavoratore inidoneo e obbligo di preavviso

Con la sentenza n.9556, la Corte di Cassazione chiarisce che in caso di sopravvenuta inidoneità totale del lavoratore subordinato alla prestazione lavorativa, si configura un caso di impossibilità assoluta per il venir meno della causa del contratto, non riconducibile ai casi di sospensione legale previsti dagli artt. 2110 e 2111 c.c., con la conseguenza che - al verificarsi di tale impossibilità assoluta e diversamente da quanto avviene per il caso di impossibilità relativa si determina la risoluzione del rapporto, senza necessità che la parte interessata manifesti mediante il negozio di recesso l'assenza di un suo interesse al mantenimento del vincolo giuridico (ormai privo di valore), dovendosi anche escludere, ai sensi dell'art. 1322 c.c., comma 2, che l'autonomia privata possa mantenere ugualmente in vita il rapporto contrattuale.

Il caso sottoposto alla Suprema Corte riguardava un lavoratore che a seguito della richiesta inoltrata al fine di ottenere la pensione di inabilità, era stato sottoposto a visita da parte della Commissione medica di verifica che gli aveva riconosciuto una condizione di assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa per infermità.

Sulla base di tale giudizio il Direttore Generale dell'Agenzia aveva disposto la cessazione del rapporto per motivi di salute senza corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 49 del c.c.n.l. Comparto Agenzie Fiscali. Gli eredi del lavoratore avevano quindi proposto ricorso per decreto ingiuntivo a fine di ottenere la suddetta somma, l'Agenzia delle Dogane aveva quindi proposto ricorso in opposizione.

L'art 49 del ccnl sopra richiamato, prevede infatti che Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3 (per il tramite della unità sanitaria locale competente), il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Agenzia può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso".

La Corte chiarisce che detta disposizione non può applicarsi all'ipotesi di automatica risoluzione del rapporto per effetto di sopravvenuta inidoneità accertata ai sensi della L. n. 335 del 1995, in relazione alla quale lo scioglimento del vincolo negoziale scaturisce dall'impossibilità definitiva di adempiere la prestazione lavorativa e dalla conseguente impossibilità totale di chiedere la controprestazione.

Il fatto quindi che ha dato luogo al recesso del caso sottoposto all'analisi della Suprema Corte, non può integrare gli estremi del

giustificato motivo oggettivo e la risoluzione del rapporto consegue al "fatto in sè" dell'inidoneità fisica allo svolgimento del lavoro e quindi non richiede alcuna manifestazione di volontà del datore di lavoro, né tanto meno esige che sia rispettato il termine di preavviso. Lo scioglimento del vincolo negoziale, invero, scaturisce dall'impossibilità definitiva di adempiere la prestazione lavorativa (art. 1256 c.c.) e dalla conseguente impossibilità totale di chiedere la controprestazione (art. 1463 c.c.).

Cass. 13.4.2021, n.9650/21 - impugnativa stragiudiziale del licenziamento a firma del solo difensore

Scarica l'allegato:

[Cass. 13.4.2021, n. 9650](#)

La Corte di Cassazione si pronuncia sull'impugnazione della sentenza di merito che, nel caso di specie, aveva respinto il ricorso volto alla declaratoria della nullità del rapporto di lavoro a termine per inefficacia della impugnativa stragiudiziale sottoscritta soltanto dai legali della lavoratrice. La Corte territoriale aveva rilevato, infatti, che nell'impugnativa i legali avevano dichiarato "di scrivere l'atto in questione, in nome, per conto e nell'interesse della Sig.ra D.R. e di intervenire nella vicenda in forza di mandato all'uopo conferito loro", tuttavia ritenendo che "tale formulazione non è sufficiente a conferire efficacia all'atto, in mancanza di una comunicazione contestuale - o entro i termini decadenziali previsti per l'impugnativa - dell'atto dal quale emerge una ratifica dell'operato del rappresentante".

La Suprema Corte ha cassato la predetta sentenza, statuendo che l'impugnativa stragiudiziale ex art. 6, comma 1, della legge n. 604 del 1966, può efficacemente essere eseguita in nome e per conto del lavoratore dal suo difensore previamente munito di apposita procura scritta, senza che il suddetto rappresentante debba comunicarla o documentarla al datore di lavoro nel termine di sessanta giorni, perché, ferma la necessaria anteriorità della procura, è sufficiente che il difensore manifesti di agire in nome e per conto del proprio assistito e dichiararsi di avere ricevuto apposito mandato.

Peraltro, aggiunge la Corte, il difensore, come ogni altro terzo, nel momento in cui impugna con qualsiasi atto idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore che rappresenta, deve essere munito di specifica procura scritta di data antecedente al compimento dell'atto stesso (orientamento consolidato: cfr., fra le recenti, Cass. n. 25118 del 2017; Cass. n. 23603 del 2018; Cass. n. 1444 del 2019).

In mancanza, l'operato del difensore, per rendere efficace l'impugnativa effettuata senza idonea procura, deve essere assoggettato al diverso regime della ratifica. In tal caso, tuttavia

– precisa la Suprema Corte - opera l'art. 1399 c.c., in base al quale colui che abbia negoziato come rappresentante senza averne i poteri o eccedendo i limiti delle facoltà conferitegli (cfr. art. 1398 c.c.) potrà vedere ratificato il negozio dall'interessato "con l'osservanza delle forme prescritte per la conclusione di esso": pertanto, la ratifica deve essere comunicata o notificata al datore di lavoro prima della scadenza del termine di decadenza. I suddetti principi, ovviamente, si applicano anche all'impugnativa del licenziamento.

Cass. 14.4.2021, n. 9828/21 – sulla legittimazione alla impugnazione del licenziamento collettivo

Scarica l'allegato:

[Cass. 14.4.2021, n. 9828](#)

Con la sentenza in esame la Suprema Corte di Cassazione si è pronunciata sulla legittimazione alla impugnazione del licenziamento collettivo

Il caso di specie riguarda l'impugnativa della sentenza della Corte di Appello di Roma, che nel condividere l'iter argomentativo del primo giudice in tema di licenziamento collettivo, ha ritenuto che il sindacato giudiziale non può spingersi sino al merito della decisione datoriale di attribuire il punteggio per le esigenze aziendali a taluni uffici in luogo di altri.

Infatti, la Corte di Appello di Roma aveva riconosciuto legittima la esternalizzazione del servizio CUP da parte della società e ritenuto così corretto assegnare un determinato punteggio soltanto ai lavoratori non impiegati nel servizio in via di soppressione.

La lavoratrice ricorrente, appartenente al servizio in via di soppressione, ha impugnato la sentenza della corte di merito con ricorso in Cassazione per i seguenti motivi: violazione e falsa applicazione degli artt. 5 comma I e 4 comma IX della Legge n.223 del 1991; e cioè per aver la Corte di Appello ritenuto legittimo come criterio di scelta le "esigenze tecniche ed organizzative" collegandolo alla mera appartenenza ad un ufficio soppresso, nonché per omessa indicazione delle modalità applicative dei criteri di scelta.

La Corte esaminati congiuntamente i motivi di ricorso, li ha ritenuti entrambi inammissibili condividendo l'orientamento giurisprudenziale di legittimità secondo cui è inammissibile, per difetto di interesse, il motivo di impugnazione con cui si deduca la violazione di norme giuridiche, priva di qualsivoglia influenza in relazione alle domande o eccezioni proposte.

Nel caso di specie la Corte, ha ritenuto che in tema di licenziamento collettivo, l'annullamento per violazione dei criteri di scelta, ai sensi dell'art. 5 della L.n.223 del 1991, non può essere eccepito indistintamente da ciascuno dei lavoratori licenziati ma soltanto da coloro che, tra essi, abbiano in concreto subito un pregiudizio per effetto della violazione, perché avente

rilievo determinante rispetto alla collocazione in mobilità dei lavoratori stessi

A fondamento di tale assunto vige il principio secondo cui l'invalidità del licenziamento collettivo per violazione dei criteri di scelta rientra nel novero dell'annullabilità ex art. 1441 comma 1 cod.civ. e non in quello della nullità, in questo modo, l'azione per l'annullamento può essere proposta non da chiunque vi abbia interesse ma soltanto da parte del titolare dell'interesse di diritto sostanziale e quindi non può essere fatto valere indistintamente da ciascuno dei lavoratori licenziati ma solo da quelli in ordine ai quali la violazione abbia influito sulla collocazione in mobilità del lavoratore .

A dire della ricorrente l'aver considerato le esigenze tecnico produttive come valido criterio di scelta le ha determinato il danno della mancata attribuzione del punteggio aggiuntivo di 30 punti, punteggio che invece è stato riconosciuto ad altri settori che a differenza del suo non erano in via di dismissione

Al riguardo la inammissibilità del motivo di ricorso è dipeso dal fatto che la ricorrente invece di far valere la violazione dei criteri di scelta, ha contestato il valore dato alle esigenze tecnico produttive.

Quanto al secondo motivo di censura per “omessa indicazione delle modalità applicative dei criteri di scelta”, si osserva che l'art. 4 comma IX della Legge n. 223 del 1991 stabilisce l'inefficacia del recesso solo qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate dall'art. 4 comma XII ed è annullabile per violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 della medesima disposizione.

Nel caso di specie però la ricorrente, stante la ridotta anzianità e l'assenza di carichi di famiglia, non avrebbe avuto una collocazione utile in graduatoria, tale da escluderla dal licenziamento, anche qualora le fosse stato applicato il punteggio aggiuntivo dei 30 punti, pertanto l'omissione da parte della ricorrente di qualsiasi elemento diretto a sostenere il proprio personale interesse ad una diversa determinazione dei criteri di scelta, ha giustificato la sua carenza di interesse.

Scarica l'allegato:
[T. Monza 8.4.21](#)

T. Monza, 8.4.2021 – impugnazione del licenziamento a mezzo posta elettronica

Licenziamento: impugnativa stragiudiziale (Trib. Monza ordinanza 8.4.2021)

Con una pronuncia del 29.1.2020, precedente a quella in commento, il Tribunale di Monza aveva sancito che l'impugnazione del licenziamento effettuata mediante invio di una lettera, pur sottoscritta, inoltrata come copia immagine (priva di firma digitale) in allegato ad un messaggio PEC, non è idonea ad interrompere il termine decadenziale di cui all'art. 6

L. 604/1966. Nel caso in questione, la lettera di impugnazione era stata sottoscritta soltanto dal difensore e non dal lavoratore, ma il principio di diritto affermato sanciva l'inefficacia dell'impugnativa che, pur sottoscritta analogicamente dal lavoratore, fosse inviata quale allegato scansionato al messaggio di posta elettronica certificata.

Con l'ordinanza in commento, lo stesso Tribunale – prendendo atto delle motivazioni di segno inverso addotte da plurimi provvedimenti giudiziari nel frattempo intervenuti (cfr. Trib. Roma ord. 86577/2020, Trib. Milano ord. 391/2020, Trib. Brescia sent. n. 20/2020) – muta il proprio orientamento, statuendo che la trasmissione a mezzo posta elettronica certificata da parte del difensore del lavoratore della copia della impugnativa del licenziamento mediante scansione del documento cartaceo, ricevuta regolarmente dal datore di lavoro, integra pienamente il requisito della forma scritta richiesto dall'art. 6, l. n. 604/1966.

Alla luce dei principi generali che regolano l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore, infatti, - osserva il Tribunale – vi è piena libertà di forma nella predisposizione dell'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore, purché sia osservato il solo requisito della forma scritta, mentre non è necessario che la predetta impugnazione avvenga a mezzo di un atto avente piena efficacia a norma degli artt. 2702 e ss. Cod. Civ.

T. Venezia 3.3.2021 – licenziamento e violazione della normativa emergenziale

Il Tribunale di Venezia, con sentenza n. 151 pubblicata in data 3 marzo del 2021, è intervenuto sul tema delle conseguenze derivanti da un licenziamento per giustificato motivo oggettivo disposto dal datore di lavoro all'interno del periodo interessato dal c.d. blocco dei licenziamenti.

Come noto, il D.L. 18/2020, come modificato prima dall'art. 1, co. 1, della L. n. 27/2020 in sede di conversione e poi dall'art. 80 co. 1, lett. a) D.L. 34/2020 prevedeva che “A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 L. 23.07.1991 n. 223 è precluso per 5 mesi e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23.2.2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia stato riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro,

Scarica l'allegato:
[T. Venezia 3.3.21](#)

indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 L. 15.07.1966 n. 604. Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'art. 7 L. 15.07.1966 n. 604”.

In linea di continuità con quanto precede e al netto dei dubbi interpretativi che sono stati sollevati da più parti in ordine alla efficacia generalizzata del divieto e, quindi, alla possibilità o meno di aggirare il suo ambito restrittivo per quei datori di lavoro che non si fossero avvalsi degli strumenti offerti dal Decreto Agosto (integrale fruizione delle ulteriori 18 settimane di cassa integrazione Covid 19 ovvero, in alternativa, esonero contributivo fino ad un massimo di 4 mes) il decreto Agosto prima (D.L. 104/20) e la legge di bilancio 2021 poi, in vigore dal 1 gennaio 2021, hanno, tra le altre misure, previsto la proroga del c.d. blocco dei licenziamenti fino alla data del 31 gennaio 2021.

Da ultimo, il Decreto Sostegni (D.L. n. 41/2021) ha previsto due date per la cessazione del blocco: il 1 luglio per le aziende che rientrano nel campo di applicazione della CIGO Covid (comma 9) e il 1 novembre per le altre (comma 10); il che crea non pochi problemi nel caso di imprese con il c.d. “doppio inquadramento” (es. imprese tessili) che, volendo procedere ad una profonda ristrutturazione aziendale a valle delle restrizioni patite durante il periodo pandemico, potrebbero attivare una procedura collettiva di riduzione del personale limitatamente al personale che ha fruito del trattamento di CIGO.

Fermo il superiore inquadramento di carattere generale e venendo più direttamente all'esame della fattispecie che qui occupa, si osserva come il Tribunale di Venezia, premesso che il caso di specie rientra, *ratione temporis*, nella vigenza del c.d. “Decreto Agosto”, afferma che qualunque sia l'interpretazione adottata e ove anche si volesse ritenere che il suesteso provvedimento ha inteso circoscrivere la portata del divieto, in ogni caso la società convenuta, rimasta contumace in sede giudiziale, non ha in alcun modo dedotto e men che meno provato di rientrare nelle categorie di quei datori di lavoro a cui la normativa emergenziale sembrerebbe aver ritagliato una via di fuga all'interno del labirinto bloccante dei licenziamenti.

Con la conseguenza che, anche alla luce del suo concreto comportamento processuale, l'efficacia generalizzata del blocco dei licenziamenti troverebbe pacifica applicazione nei confronti del soggetto datore di lavoro.

In tal modo il Giudice, in ciò facilitato dalla mancata costituzione in giudizio del datore di lavoro, ha di fatto eluso due questioni sostanziali di non poco momento (la prima, secondo cui la proroga del blocco dei licenziamenti sarebbe stata disposta limitatamente alle aziende che, nei mesi di maggio e giugno 2020, avevano usufruito degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa emergenziale e la seconda relativa invece alle eccezioni previste rispetto al divieto di licenziamento quali, a titolo esemplificativo, la cessazione definitiva dell'attività di impresa, l'accordo collettivo aziendale, etc.) focalizzando la sua attenzione unicamente sugli effetti del provvedimento risolutivo del rapporto di lavoro comunicato alla lavoratrice con lettera del 31 luglio 2020 per "pretesa cessazione dell'attività".

In questa prospettiva, è da notare come il divieto generalizzato di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo rappresenta una tutela temporanea della stabilità dei rapporti per salvaguardare il mercato ed il sistema economico e rappresenta una misura di politica del mercato del lavoro e di politica economica collegata ad esigenze di ordine pubblico (v. in tal senso, anche Trib. Modena, sent. n. 112/2020)

Logico corollario di quanto precede è che le disposizioni normative hanno carattere imperativo e di ordine pubblico; il che rileva nella misura in cui, come evidenziato dall'estensore della pronuncia in commento, i licenziamenti adottati in contrasto con esse sono radicalmente nulli con la conseguente applicazione della sanzione ripristinatoria ex art. 18, comma 1, l. n. 300/1970 ed ex art. 2 D. Lgs. n. 23/2015 (derivando la nullità "espressamente" dall'art. 1418 c.c.).

Muovendo dalla superiore premessa e previo richiamo al disposto di cui all'art. 1324 c.c., a mente del quale le norme dettate in materia di contratti si applicano anche per gli atti unilaterali, quale per l'appunto l'atto di recesso datoriale, il giudice di Venezia ha quindi annullato il licenziamento condannando la società datrice a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro ex art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 23/2015 e a risarcirle il danno subito, corrispondendo una indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

T. Roma 25.3.2021 – Patto di prova e violazione della normativa emergenziale

Con la sentenza in esame il Tribunale di Roma si è pronunciato sulla illegittimità di un licenziamento disposto da una struttura

alberghiera, nei confronti di una lavoratrice dopo 46 giorni dalla sua assunzione.

La lavoratrice era stata assunta dalla struttura alberghiera convenuta in giudizio, con contratto sottoscritto in data 1.3.2020 che prevedeva un periodo di prova di 6 mesi, per lo svolgimento di mansioni di "Hotel Manager" con inquadramento nel livello "Quadro A" previsto dal CCNL per i dipendenti delle Aziende del Settore del Turismo.

A causa dall'emergenza epidemiologica da Covid 19 la struttura alberghiera dopo appena 10 giorni dalla predetta assunzione, in data 11 marzo, è stata costretta a chiudere temporaneamente al pubblico e, conseguentemente, ha comunicato a tutti i dipendenti, compresa la ricorrente, l'attivazione del FIS (Fondo di Integrazione Salariale) ma, dopo essersi accorta dell'inserimento erroneo del nominativo della ricorrente nella lista del Fondo, ha provveduto a porla in "smart working".

Nonostante la chiusura al pubblico della struttura alberghiera, la ricorrente in regime lavorativo di "smart working" ha continuato a svolgere le mansioni di "Hotel Manager" di cui al contratto intrattenendo call con la consulente commerciale, interfacciandosi con i referenti dell'Ufficio commerciale per l'attività di cancellazione delle prenotazioni, svolgendo tutte le attività commerciali relative a nuove scelte di marketing per implementare i servizi offerti dall'Hotel.

Dopo soli 46 giorni di decorrenza del periodo di prova, la società ha comunicato alla ricorrente con lettera in data 16 aprile 2020 la propria volontà di risolvere il rapporto di lavoro.

La lavoratrice ha impugnato il licenziamento deducendo due motivi 1) la nullità del patto di prova per mancata specificazione nel contratto di lavoro delle mansioni oggetto della stessa, 2) la nullità del licenziamento per motivo illecito.

Il Giudice senza necessità di istruttoria, ha ritenuto infondato il primo motivo di impugnazione, ed ha accolto il secondo dichiarando nullo il licenziamento irrogato alla ricorrente e disponendone la sua reintegra.

Quanto alla prima doglianza il Giudice del lavoro, ha ritenuto provato il superamento del "patto di prova" stante la mancata contestazione da parte della società, delle mansioni espletate dalla ricorrente, così come dalla stessa elencate in ricorso ed opportunamente documentate.

Sul patto di prova si osserva, preliminarmente, che le parti alla stipula di un contratto di lavoro possono prevedere la cosiddetta clausola del "patto di prova" e cioè l'effettuazione di un periodo durante il quale il lavoratore ha gli stessi diritti e gli stessi doveri di un qualsiasi altro dipendente, al termine del quale entrambe le parti possono recedere in tronco dal rapporto senza particolari formalismi, senza rispettare i termini di preavviso e senza che il recesso debba basarsi su una giusta causa o un giustificato motivo.

La clausola che prevede il periodo di prova deve contenere l'indicazione specifica della mansioni che vengono affidate al lavoratore e sulle quali verrà effettuata la prova.

La Suprema Corte ha ribadito che la libertà di recesso non significa che esso sia a totale discrezione del datore di lavoro ma incombe sul lavoratore licenziato, che deduca la nullità del recesso, l'onere di provare, secondo la regola generale di cui all'art. 2697 c.c. sia il positivo superamento del patto del periodo di prova sia che il recesso è stato determinato da un motivo illecito e, quindi estraneo alla funzione del patto di prova.

Nella fattispecie in esame, rileva innanzitutto il Giudice come la lettera di licenziamento faccia riferimento alla risoluzione "durante il periodo di prova" e non "al mancato superamento della stessa", e che il periodo di prova sarebbe stato superato dalla ricorrente, limitatamente all'attività effettivamente dalla stessa espletata, per il principio di non contestazione.

Con riferimento al secondo motivo di impugnativa, il Giudice del lavoro ha ritenuto il licenziamento irrogato alla dipendente determinato da un motivo illecito, ai sensi del combinato disposto degli artt. 1418 e 1345 c. c., del tutto estraneo al patto di prova ed all'esito dello stesso, in quanto il reale motivo che avrebbe giustificato il provvedimento espulsivo violativo dell'art. 46 D. L. 18/2020.

Tale conclusione trova espressa conferma nell'orientamento della consolidata giurisprudenza secondo la quale un licenziamento è giustificato da motivo illecito ogniqualvolta il provvedimento datoriale è basato su una "finalità vietata dall'ordinamento, poiché contraria a norma imperativa o ai principi dell'ordine pubblico o del buon costume, ovvero poiché diretta ad eludere una norma imperativa".

Come è noto, a causa dall'emergenza epidemiologica da Covid 19 è stato emesso il D.L.n.18/2020 (cd."Decreto Cura Italia") che all'art. 46 come modificato dall'art. 80 del successivo D. L. 34/2020 (cd. "Decreto Rilancio") e successivi provvedimenti, ha previsto il divieto di licenziare i dipendenti per motivi economici e/o organizzativi, almeno sino al 31 marzo 2021, termine poi prorogato al 30 giugno 2021 dal D.L. n. 41/2021(Decreto Sostegni), a prescindere dalla dimensione occupazione dell'azienda e dal numero dei dipendenti.

Il Giudice, nel richiamare i principi espressi dalla Suprema Corte di Cassazione, ha precisato che, pur gravando sul lavoratore l'onere di provare il motivo illecito che ha giustificato il licenziamento, è tenuto a verificare tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio al fine di escludere l'esistenza del motivo formalmente posto alla base del licenziamento irrogato, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova dell'esistenza del motivo illecito determinante (Cass. n. 23583/2019).

Nel caso di specie tali indizi possono essere considerati: 1) l’iniziale inclusione della posizione della ricorrente nella lista dei dipendenti beneficiari del FIS elemento questo che dimostra come la stessa fosse considerata già integrata nell’organico aziendale; 2) il comportamento concludente posto in essere dalla Azienda, avente peraltro natura confessoria, per aver formalmente richiesto la FIS a zero ore anche per la ricorrente; 3) la situazione di oggettiva, grave, difficoltà economica della società, dimostrata dalla circostanza che l’albergo è stato costretto a chiudere temporaneamente al pubblico con l’inizio del lockdown.

Alla luce di quanto sopra, il Tribunale ha ritenuto il recesso irrogato per motivi economici piuttosto che per motivi legati all’espletamento della prova.

Muovendo dalle suesposte premesse, il Giudice ha dichiarato la nullità del licenziamento e ordinato la reintegra nel posto di lavoro precedentemente occupato, condannando l’Azienda a corrispondere alla ricorrente tutte le retribuzioni maturate dal 16 marzo 2020 fino all’effettiva reintegrazione, la somma di euro 9.356,00, oltre le spese processuali nonché il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

Scarica l’allegato:
[T. Milano 28.3.21](#)

T. Milano 28.3.2021 - Art. 28 e collaboratori ex art. 2 d.lgs. n. 81/2015

Con il decreto pubblicato in data 28 marzo 2021, il Tribunale di Milano ha riconosciuto la legittimazione ad agire con ricorso ai sensi dell’art. 28, legge n. 300/1970 anche ai sindacati dei collaboratori “eterorganizzati”.

Il Tribunale di Milano giunge a tale conclusione, in quanto l’art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, ha disposto l’applicazione della “disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente”.

Ed infatti, secondo il Tribunale di Milano l’estensione della disciplina del rapporto di lavoro ai rapporti di collaborazione “non può che riguardare ogni profilo, sia di carattere sostanziale che procedurale. Riduttivo sarebbe, invero, se il legislatore avesse riconosciuto ai collaboratori un diritto privo della possibilità di tutela”.

In precedenza, con il decreto del 9 febbraio 2021, il Tribunale di Firenze è giunto a conclusioni opposte, ritenendo che l’estensione di disciplina prevista dall’art. 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015, ha natura sostanziale e può essere riferita esclusivamente agli istituti di carattere economico e non a quelli processuali, come appunto l’art. 28 statuto dei lavoratori.

E' da segnalare che il Tribunale di Milano, con il decreto del 28 marzo 2021, ha dichiarato la natura antisindacale della condotta datoriale, consistita nell'invito che il datore di lavoro, titolare di una piattaforma che gestisce degli shopper, aveva rivolto ai propri collaboratori ad aderire ad un sindacato che si apprestava a sottoscrivere un contratto collettivo con una associazione di cui era presidente.

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, Morrigo, Boccia & Associati

Fax: +39 06.37512033 / +39 06.37710351
