





Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / LUGLIO 2019

 PIROLAPENNUTOZEI.IT
 PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI
 @STUDIO_PIROLA
 PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

NORMATIVA

1.1.....	3
Legge 28 giugno 2019, n. 58 - il nuovo contratto di espansione	

PRASSI

2.1.....	6
Novità e proroga degli ammortizzatori sociali	

GIURISPRUDENZA

3.1.....	8
Cassazione: trasferimento illegittimo di ramo d'azienda e <i>aliunde perceptum</i>	
3.2.....	9
Cassazione: conflitto di giurisdizione ex art. 21 del Regolamento UE n. 1215 del 2012	
3.3.....	10
Cassazione: demansionamento e obbligo di <i>repêchage</i>	

NORMATIVA

1.1

Legge 28 giugno 2019, n. 58 - il nuovo contratto di espansione

Il decreto crescita, in via sperimentale per il 2019 e 2020, è intervenuto modificando la disciplina dei contratti di solidarietà espansivi al fine di offrire un nuovo strumento per gestire la reindustrializzazione e la riorganizzazione delle grandi aziende.

Sotto il profilo soggettivo il contratto di espansione può essere utilizzato unicamente dalle imprese con un organico superiore a mille unità lavorative, tuttavia la disposizione in commento non detta alcuna regola per quanto concerne i criteri di computo delle “*mille unità lavorative*”, lasciando in dubbio la computabilità di lavoratori a termine, part-time e apprendisti.

L'istituto può essere utilizzato nei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione che comportino, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività. Da tali processi deve conseguentemente derivare l'esigenza di una modificazione delle competenze professionali dei lavoratori in organico che dovranno quindi essere impiegati in modo razionale.

Per accedere all'istituto l'impresa interessata deve avviare una procedura di consultazione finalizzata a stipulare in sede governativa il contratto di espansione, previo coinvolgimento del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o le relative rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria. La procedura da seguire è quella prevista dall'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015 per la richiesta di ammissione al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria.

Il contratto dovrà rispondere ai seguenti requisiti formali indicando, in particolare:

1. il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
2. la programmazione temporale delle assunzioni;
3. l'impegno della società a ricorrere esclusivamente a contratti di lavoro a tempo indeterminato, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del D.Lgs. n. 81/2015;

4. la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro dei dipendenti già in forza ed il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento pensionistico previsto dalla norma;
5. un progetto di formazione dei lavoratori e di riqualificazione delle loro competenze professionali che può essere assolto, previa idonea certificazione le cui modalità di ottenimento saranno da definirsi con un successivo provvedimento, anche qualora il datore di lavoro abbia direttamente impartito l'insegnamento necessario per il conseguimento di una diversa competenza tecnica professionale, rispetto a quella cui è adibito il lavoratore, utilizzandone l'opera in azienda anche mediante la sola applicazione pratica "on the job".

All'interno degli strumenti accessibili alle imprese di grandi dimensioni, il novellato art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 include anche una inedita forma di prepensionamento. Le imprese che accedano al contratto di espansione potranno infatti, nel biennio che si concluderà alla fine del 2020, creare un vero e proprio scivolo che avvicini i lavoratori alla pensione.

Infatti, ai lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto:

- alla pensione di vecchiaia, avendo già maturato il relativo requisito minimo contributivo;
- o
- alla pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 e successive modificazioni;

nell'ambito di accordi di non opposizione al licenziamento e con l'esplicito consenso scritto dei lavoratori interessati ad accedere al trattamento in commento, il datore di lavoro, a fronte della risoluzione del rapporto, riconosce un'indennità mensile per tutto il periodo compreso fra il licenziamento e la data di maturazione dei requisiti minimi per l'ottenimento dell'uno o dell'altro fra i trattamenti pensionistici sopra indicati.

L'importo dell'integrazione viene determinato dall'INPS in proporzione al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro e, qualora al lavoratore spetti la NASpI, la misura dell'indennità a carico del datore sarà decurtata del corrispondente importo.



NORMATIVA

Inoltre, ai lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare dell'accesso agevolato alla pensione di vecchiaia o anticipata è prevista la possibilità di ridurre l'orario di lavoro e di accedere all'integrazione salariale nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate. Il trattamento è applicabile ad un numero massimo di lavoratori pari al 30% dell'intero organico aziendale.

PRASSI

2.1

Novità e proroga degli ammortizzatori sociali

Con messaggio del 18 luglio 2019, n. 2768, l'INPS fornisce indicazioni circa le modifiche introdotte dalla legge di conversione del decreto crescita con riguardo alla proroga del trattamento di mobilità in deroga previsto dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136.

In particolare, l'istituto chiarisce che, fermo restando il requisito dell'applicabilità della proroga ai soli trattamenti già in corso di erogazione, la Regione può concedere ulteriori 12 mesi di proroga ai lavoratori che abbiano avuto accesso al trattamento di mobilità in deroga nel 2018 con termine previsto entro la fine del 2019.

Pertanto l'Istituto, nell'esaminare le richieste di intervento, verificherà la ricorrenza di due condizioni:

che il beneficiario abbia goduto di un trattamento di mobilità ordinaria o in deroga non più nel periodo dal 22 novembre 2017 al 31 dicembre 2018, bensì nel periodo dal 22 novembre 2017 al 31 dicembre 2019;

che la prestazione concessa dalla Regione sia erogata senza soluzione di continuità rispetto alla precedente mobilità ordinaria o in deroga.

Con riferimento, invece, alle sole province autonome di Trento e Bolzano, con la Circolare del 12 luglio 2019, n. 101, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la gestione delle prestazioni di cassa integrazione guadagni in deroga previste dalla legge n. 26/2019 in continuità con gli interventi concessi ai sensi dell'articolo 1, comma 145, della legge n. 205/2017.

Infatti, poiché tali province hanno la facoltà di destinare autonomamente le risorse disponibili ad azioni di politica attiva del lavoro la circolare precisa che le stesse possono autorizzare, previo accordo con le OO.SS. e per un periodo massimo di 12 mesi, la proroga delle prestazioni di cassa integrazione guadagni in deroga a condizione che sia elaborato un piano di politiche attive in favore dei lavoratori coinvolti, sempre finanziato dalla Regione o dalla Provincia autonoma.

L'Istituto precisa altresì che gli interventi potranno essere comunque concessi, anche se il precedente trattamento è già cessato, ma in ogni caso per un periodo massimo di 12 mesi dalla data di cessazione del precedente periodo di integrazione salariale.

GIURISPRUDENZA

3.1

Cassazione: trasferimento illegittimo di ramo d'azienda e *aliunde perceptum*

Con sentenza n. 17784/2019, pubblicata in data 3 luglio 2019, la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo cui in caso di trasferimento di ramo d'azienda, ove il lavoratore illegittimamente ceduto abbia messo le proprie energie lavorative a disposizione del cedente e promosso domanda di riammissione in servizio presso quest'ultima, ha diritto sia di ottenere il risarcimento da parte della cedente, commisurato alle retribuzioni successive all'illegittimo trasferimento di ramo del azienda, sia di trattenere quelle eventualmente ricevute medio tempore dal cessionario che ne abbia utilizzato la prestazione lavorativa.

Secondo la Corte, infatti, il pagamento delle retribuzioni da parte del cessionario si fonda su un rapporto di lavoro distinto rispetto a quello, giuridicamente ancora in corso a causa dell'illegittimità del trasferimento del lavoratore al cessionario, che, pertanto, non produce alcun effetto estintivo dell'obbligazione retributiva gravante sul cedente che rifiuti, senza giustificazione, la controprestazione lavorativa.

La sentenza trae origine da una serie di decreti ingiuntivi promossi da alcuni lavoratori nei confronti di una società di telecomunicazioni, volti ad ottenere le somme loro dovute in considerazione della messa a disposizione delle proprie prestazioni lavorative a seguito della sentenza del Tribunale di Roma che dichiarava illegittimo il trasferimento del ramo d'azienda che li vedeva coinvolti, e la conseguente riammissione presso la società cedente.

Conseguentemente all'appello proposto dalla società, con sentenza del 28 gennaio 2013, la Corte d'Appello della capitale revocava i suddetti decreti ingiuntivi. La decisione della Corte si basava sul fatto che il credito dei lavoratori sarebbe stato da considerarsi di natura risarcitoria, in mancanza di una effettiva prestazione lavorativa, con la conseguenza della detraibilità dell'*aliunde perceptum*, esattamente pari alle retribuzioni percepite da ciascun lavoratore per la prestazione lavorativa svolta per la società cessionaria.

I lavoratori quindi ricorrevano per cassazione con due motivi che si sostanziano nell'erronea qualificazione operata dalla Corte del credito ingiunto a titolo risarcitorio anziché retributivo, con la conseguente ineducibilità dell'*aliunde perceptum*.

La Suprema Corte, attraverso un'attenta ed approfondita analisi circa la qualificazione del credito vantato dai lavoratori, ha optato per qualificare tali somme come retributive e non risarcitorie. La Suprema Corte, infatti si è mossa all'interno dell'alveo tracciato sia dalla sentenza n. 2990 delle Sezioni Unite del 7 febbraio 2018, sia da quella della Corte Costituzionale del 28 febbraio 2019, n. 29. Secondo i Giudici, infatti, accanto alla prestazione materialmente resa in favore del soggetto con il quale il lavoratore, illegittimamente trasferito, abbia instaurato un rapporto di lavoro di fatto, ve ne è un'altra giuridicamente (la messa a disposizione della prestazione) resa in favore dell'originario datore, con il quale il rapporto di lavoro è stato *de iure* ripristinato. Una volta offerta la prestazione lavorativa al datore di lavoro giudizialmente dichiarato tale, il rifiuto dello stesso di ricevere la prestazione lavorativa farà sorgere comunque in capo al lavoratore il diritto alla retribuzione e non già il diritto al risarcimento del danno. Secondo tale procedimento logico giuridico, la Cassazione ha quindi affermato l'inapplicabilità al caso di specie della *compensatio lucri cum damno* e, conseguentemente, dell'*aliunde perceptum*.

3.2

Cassazione: conflitto di giurisdizione ex art. 21 del Regolamento UE n. 1215 del 2012

Con sentenza n. 18081 del luglio 2019 la Corte di Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi sulla giurisdizione applicabile ad un lavoratore che, assunto da una società inglese priva di sede e di alcun ufficio di rappresentanza in Italia, prestava la propria attività in tutto il sud Europa.

La controversia trae origine dalla domanda del lavoratore di accertamento del diritto al conseguimento della retribuzione variabile, nonché il riconoscimento della qualifica dirigenziale o, in subordine, il riconoscimento della qualifica di quadro. La società convenuta sollevava l'eccezione di difetto di giurisdizione del Giudice italiano che veniva accolta dal Tribunale.

In grado d'appello, la Corte riformava la sentenza dichiarando competente il giudice italiano in quanto, malgrado il lavoratore avesse prestato la sua attività lavorativa in vari paesi del sud Europa, lo stesso aveva come punto di riferimento e sede principale il proprio domicilio, sito in Italia.

Avverso tale decisione la società promuoveva ricorso in Cassazione sulla scorta del seguente motivo: la giurisdizione sarebbe dovuta spettare al Giudice inglese dato che, a norma dell'art. 21 del Regolamento UE n. 1215 del 2012, i due fori alternativi, ossia quello dello Stato in cui il datore di lavoro è domiciliato e quello ove era avvenuta l'assunzione, coincidevano con la sola giurisdizione inglese. Continuando la

società lamentava che il lavoratore non avesse mai svolto né abitualmente, né principalmente, la sua attività in Italia.

I Giudici della Suprema Corte, nella sentenza in commento, hanno confermato la decisione della Corte d'Appello, ritenendola immune da vizi, in considerazione degli indici rilevatori emersi nel corso dell'istruttoria di primo grado ed in particolare del fatto che il sito internet della società riportava come ufficio italiano il domicilio del lavoratore; molti dei clienti della società con cui il dipendente intratteneva rapporti erano italiani; la società rimborsava al lavoratore il costo del traffico internet del suo domicilio. In pratica, sulla scorta di tali indici la Corte riteneva che la sede di lavoro effettiva non coincidesse con la sede legale della datrice di lavoro sita in UK, ma fosse da individuare nel domicilio del lavoratore, essendo questo il luogo in cui era collocata la struttura organizzativa grazie alla quale datore esercitava, tramite il dipendente, la propria attività imprenditoriale.

Inoltre i Giudici di piazza Cavour, sempre a sostegno della propria decisione, hanno anche ricordato che l'articolo 18 del Regolamento UE citato, prevede che nei contratti di lavoro è sempre opportuno tutelare la parte più debole, ossia il lavoratore. Su tali basi il ricorso della società è stato respinto ed è stata confermata la giurisdizione italiana.

3.3

Cassazione: demansionamento e obbligo di *repêchage*

Con sentenza del 1 luglio 2019 n. 17784, la Corte di Cassazione si è pronunciata in merito ad una domanda di risarcimento del danno da dimensionamento proposta da una lavoratrice nei confronti della società datrice di lavoro le cui mansioni erano state modificate a seguito di una riorganizzazione aziendale.

La pronuncia in questione trae origine dal ricorso proposto dalla lavoratrice avverso la sentenza della Corte d'Appello di Brescia, la quale aveva ritenuto che la società avesse dimostrato la legittimità dell'adibizione alle mansioni ritenute dequalificanti dalla lavoratrice in quanto, a seguito della predetta riorganizzazione aziendale, era stata soppressa una delle due posizioni relative al supporto alla vendita, mansione ricoperta dalla lavoratrice, e che la stessa aveva rifiutato due possibilità di ricollocamento propostele.

In particolare, alla lavoratrice a seguito della soppressione della posizione da lei ricoperta, era stata offerta la ricollocazione, alternativamente, presso la sede di Milano per lo svolgimento delle medesime

mansioni di supporto vendita precedentemente svolte e l'altra presso il punto vendita, sito in Brescia, di una società collegata, con mansioni di venditrice, riconducibili al medesimo livello di inquadramento.

Solo a seguito del rifiuto opposto dalla dipendente all'offerta di ricollocazione della società, quest'ultima aveva proceduto ad adibirla alle mansioni di addetta al *center* presso la sede aziendale in cui la lavoratrice già prestava la propria attività lavorativa precedentemente alla riorganizzazione.

La Corte di Cassazione ha, quindi, ritenuto il comportamento della società esente da vizi, dato che la stessa aveva proceduto alla verifica di posizioni corrispondenti alla qualifica e le mansioni svolte dalla lavoratrice, ma quest'ultima le aveva rifiutate senza una valida giustificazione. La Corte, inoltre, ha accertato che le nuove mansioni a cui la lavoratrice era stata addetta rientravano comunque nella declaratoria del CCNL applicato per il livello professionale della lavoratrice, malgrado fossero parzialmente diverse rispetto a quelle precedenti.

Concludendo la Corte ha affermato che il demansionamento costituisce un inesatto adempimento dell'obbligo gravante sul datore di lavoro ed è, quindi, sullo stesso datore che grava l'onere di provare l'esatto adempimento oppure l'impossibilità dell'adempimento derivante da causa a esso non imputabile. Nella fattispecie, la Corte ha ritenuto assolto l'onere probatorio a carico della società sotto entrambi i profili: dapprima con l'offerta di due posizioni equivalenti a quella precedentemente ricoperta dalla lavoratrice e, poi, grazie al rifiuto ingiustificato della lavoratrice che è stato ritenuto elemento idoneo ad esonerare la società dalla responsabilità per il mutamento di mansioni imposto alla dipendente.

LABOUR NEWSLETTER | LUGLIO 2019

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 LUGLIO 2019.

LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRA LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA E PREVIDENZIALE E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM