

Pirola  
Pennuto  
Zei  
& Associati  
studio di consulenza  
tributaria e legale

# LABOUR

NEWSLETTER / SETTEMBRE 2020

PIROLAPENNUTOZEI.IT  
f PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI  
@STUDIO\_PIROLA  
in PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

## NORMATIVA

1.1.....	3
Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104 - Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia	

## PRASSI

2.1.....	4
Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero della Salute n. 13 del 04 settembre 2020 - Sorveglianza sanitaria nei luoghi di lavoro, in relazione al contenimento del rischio di contagio da SARS-CoV-2 con particolare riguardo alle lavoratrici e ai lavoratori fragili	

2.2.....	4
Messaggio INPS 27 agosto 2020 n. 3160 - Prime indicazioni sull'indennità a favore di alcune categorie di lavoratori introdotte dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104	

## GIURISPRUDENZA

3.1.....	6
Corte di Cassazione 3 agosto 2020 n. 16594 - Il lavoratore non può essere assegnato a mansioni nuove e diverse che compromettano la professionalità raggiunta, ancorché rientranti nella medesima qualifica contrattuale	

## NORMATIVA

### 1.1

#### **Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104 - Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia**

Ricordiamo che la normativa sopra citata, già analizzata nelle ultime informative redatte da Studio Pirola Pennuto Zei e Associati, ha apportato importanti novità in tema di:

- Trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga, avendo il Legislatore previsto un ulteriore periodo di 18 settimane complessive, che dovranno essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020;
- Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione;
- Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo avendo il Legislatore previsto un termine c.d. "*mobile*" per la possibilità per le aziende di operare questi tipi di licenziamenti;
- Possibilità di revoca del recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo;
- Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato;
- Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato avendo il Legislatore prorogato sino alla data del 31 dicembre 2020 la possibilità di rinnovare o prorogare senza causale per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi. È stata inoltre abolita la norma che prevedeva la proroga dei contratti a termine di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa.

## PRASSI

### 2.1

#### **Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero della Salute n. 13 del 04 settembre 2020 - Sorveglianza sanitaria nei luoghi di lavoro, in relazione al contenimento del rischio di contagio da SARS-CoV-2 con particolare riguardo alle lavoratrici e ai lavoratori fragili**

Con la Circolare congiunta in epigrafe il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero della Salute forniscono delle precisazioni in merito al concetto di "soggetto fragile" già richiamato nel "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 24 aprile 2020 e forniscono indicazioni operative sulla gestione di tali soggetti negli ambienti di lavoro.

I Ministeri precisano innanzitutto che il concetto di fragilità deve essere individuato "in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrici rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto". A tal proposito viene esplicitato anche che il riferimento all'età del soggetto interessato, non costituisce, di per sé, elemento sufficiente per configurare lo stato di fragilità.

La Circolare ribadisce, inoltre, che ai dipendenti deve essere assicurata la possibilità di richiedere l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitari in ragione dell'esposizione al rischio da SARS-CoV-2, "in presenza di patologie con scarso compenso clinico".

Ai fini della valutazione della condizione di fragilità il datore di lavoro dovrà inoltre fornire una descrizione dettagliata delle mansioni volte dal lavoratore interessato, una descrizione dettagliata dell'ambiente entro cui il dipendente opera, nonché le informazioni relative all'integrazione al Documento di Valutazione dei Rischi in riferimento alle misure adottate per limitare il contagio da Coronavirus.

### 2.2

#### **Messaggio INPS 27 agosto 2020 n. 3160 - Prime indicazioni sull'indennità a favore di alcune categorie di lavoratori introdotte dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104**

Con il messaggio in epigrafe, l'INPS - in attesa della pubblicazione delle apposite circolari - ha fornito



prime informazioni in riferimento alle misure e alle indennità introdotte dal c.d. DL Agosto (Decreto-legge n. 104 del 2020).

In particolare le prestazioni NASpl e DIS-COLL, il cui periodo di fruizione sia terminato tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, sono prorogate per ulteriori due mesi con decorrenza dal giorno della scadenza, a condizione che il percettore non sia beneficiario di specifiche indennità previste dal DL Cura Italia e dal DL Rilancio.

Inoltre, in riferimento alle seguenti indennità previste in favore di alcune categorie di lavoratori:

- Categorie di lavoratori non rientranti nella platea dei destinatari dell'indennità onnicomprensiva di cui all'articolo 9 del decreto-legge n. 104 del 2020;
- Indennità a favore dei lavoratori stagionali e dei lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- Indennità a favore dei lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro;
- Lavoratori dello spettacolo;
- Lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- Lavoratori marittimi;

il Messaggio citato precisa che saranno fornite istruzioni relative alla modalità di presentazione delle domande telematiche con successiva circolare attuativa.

## GIURISPRUDENZA

### 3.1

#### **Corte di Cassazione 3 agosto 2020 n. 16594 - Il lavoratore non può essere assegnato a mansioni nuove e diverse che compromettano la professionalità raggiunta, ancorché rientranti nella medesima qualifica contrattuale**

Con la Sentenza in epigrafe la Corte di Cassazione si pronuncia nuovamente sui limiti del diritto del datore di lavoro di assegnare il lavoratore a mansioni differenti a quelle per le quali il dipendente fu assunto, ribadendo che il dipendente non può essere assegnato a mansioni nuove e diverse che compromettano la professionalità raggiunta, ancorché rientranti nella medesima qualifica contrattuale.

Il caso esaminato dalla Suprema Corte muove dalla richiesta di una lavoratrice, la quale lamentava di avere patito un danno da c.d. demansionamento per violazione delle prescrizioni di cui all'articolo 2103 cod. civ. per essere stata assegnata dapprima a mansioni che postulavano il possesso di conoscenze specifiche qualificate e che comportava lo svolgimento di attività di carattere di coordinamento o di incarichi di responsabilità, ed il compimento di operazioni complesse in piena autonomia, e successivamente a mansioni prettamente manuali, pur ricomprese, ai sensi del C.C.N.L. di settore, nel medesimo livello delle mansioni inizialmente assegnatele.

Come noto, l'art. 2103 cod. civ. sancisce che *"Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte"*.

A fronte di quanto sopra, la Corte ha ritenuto di conformarsi al proprio consolidato orientamento secondo cui il divieto di variazioni *in pejus* (demansionamento) opera anche quando al lavoratore, nella formale equivalenza tra le precedenti mansioni e quelle di nuova assegnazione, queste ultime risultino essere di fatto sostanzialmente inferiori a quelle precedenti. La Corte di Cassazione afferma dunque il principio in base al quale, il Giudice, nel procedere all'esame della suddetta equivalenza, non deve fare riferimento al livello di categoria in astratto, ma deve necessariamente accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente. Ciò al duplice fine di salvaguardare il livello professionale acquisito dal lavoratore e da garantirne lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità

professionali, con le conseguenti possibilità di miglioramento professionale, in una prospettiva dinamica di valorizzazione delle capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze.

A tal proposito la Corte di Cassazione ha inoltre ribadito che la garanzia prevista dall'articolo 2103 c.c. opera anche tra mansioni appartenenti alla medesima qualifica prevista dalla contrattazione collettiva, precludendo l'indiscriminata fungibilità di mansioni per il solo fatto dell'accorpamento convenzionale di determinate mansioni nel medesimo livello contrattuale a seguito di rinnovo di contratti collettivi; conseguentemente, il lavoratore addetto a determinate mansioni - che il datore di lavoro è tenuto a comunicargli in sede di assunzione - non può essere assegnato a mansioni nuove e diverse che compromettano la professionalità raggiunta, ancorché' rientranti nella medesima qualifica contrattuale, dovendo, per contro, procedere ad una ponderata valutazione della professionalità del lavoratore al fine di salvaguardare, in concreto, il livello professionale acquisito e di fornire un'effettiva garanzia dell'accrescimento delle capacità professionali del dipendente.

Nella valutazione attinente al corretto esercizio dello jus variandi da parte del datore di lavoro sarà, dunque, necessario accertare che le nuove mansioni conferite siano aderenti alla specifica competenza tecnico professionale del dipendente e siano tali da salvaguardarne il livello professionale acquisito, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze.

A fronte delle motivazioni suesposte, la Corte di Cassazione ha ritenuto infondato il ricorso proposto dalla società datrice di lavoro volto a vedere riformate le precedenti sentenze emanate all'esito dei gradi di giudizio di merito.

## LABOUR NEWSLETTER | SETTEMBRE 2020

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 4 SETTEMBRE 2020.  
LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRÀ 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](mailto:UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM)