





Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / LUGLIO 2020

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

NORMATIVA

1.1.....	4
DPCM 11 giugno 2020: possibili i corsi in materia di salute e sicurezza in presenza	

PRASSI

2.1.....	5
INL: vietati anche i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione	

2.2.....	5
INPS: istruzioni operative per gli esoneri contributivi per le assunzioni di titolari di assegno di ricollocazione	

2.3.....	6
INPS: istruzioni per le aziende che abbiano terminato la cassa integrazione Covid-19	

GIURISPRUDENZA

3.1.....	7
Tutele Crescenti: l'indennità per licenziamento illegittimo per vizi formali non può essere ancorata solo all'anzianità di servizio	

3.2.....	8
Cassazione: l'insubordinazione è configurabile anche al di fuori dell'orario lavorativo	

3.3	9
Tribunale di Mantova: no allo smart-working se incompatibile con le mansioni	

NORMATIVA

1.1

DPCM 11 giugno 2020: possibili i corsi in materia di salute e sicurezza in presenza

L'11 giugno è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il DPCM 11 giugno 2020, recante *"Ulteriori disposizioni attuative del Decreto legge 25 marzo 2020, n. 19, e del Decreto legge 16 maggio 2020, n. 33"*.

Il Decreto ha confermato molte delle misure già previste dai precedenti DPCM, tra le quali l'obbligo per le attività produttive di rispettare il Protocollo del 24 aprile 2020 sottoscritto da Governo e Parti Sociali.

Il DPCM ha peraltro previsto la possibilità di svolgere in presenza i corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'art. 1 comma 1 lett. q) del DPCM esclude tali corsi dalla sospensione delle attività formative in presenza.

Secondo la norma, quindi, le imprese potranno valutare la possibilità di ricorrere a tale modalità di formazione *"a condizione che siano rispettate le misure di cui al «Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione» pubblicato dall'INAIL" del 20 aprile 2020.*

La possibilità di svolgere formazione in presenza è dunque subordinata alla capacità della singola impresa di rispettare tutte le precauzioni previste nel suddetto Documento Tecnico (tra cui misure igieniche, utilizzo dei DPI, ecc.).

PRASSI

2.1

INL: vietati anche i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione

Lo scorso 24 giugno l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la nota n. 298/2020, nella quale ha fornito alcuni chiarimenti relativamente all'applicabilità del divieto di licenziamento previsto dall'articolo 46 del Decreto Cura Italia (D.L. n. 18/2020) ai licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione.

L'INL ha ritenuto che anche tali licenziamenti debbano essere ricompresi nel divieto. Secondo l'INL, infatti la norma del Decreto Cura Italia ha portata generale *"con la conseguenza che devono ritenersi ricomprese nel suo alveo tutte le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966"*.

Inoltre, secondo l'INL il licenziamento per sopravvenuta inidoneità della mansione è *"del tutto assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo"*, posto che anche in tal caso grava sul datore di lavoro l'obbligo di verificare la possibilità di ricollocare il lavoratore in altre posizioni presenti nell'organizzazione aziendale (c.d. obbligo di *repechage*).

Pertanto, secondo l'Ispettorato, il divieto di licenziamento attualmente previsto fino al 17 agosto 2020 è applicabile anche ai licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione.

2.2

INPS: istruzioni operative per gli esoneri contributivi per le assunzioni di titolari di assegno di ricollocazione

Lo scorso 27 giugno l'INPS ha emanato la circolare n. 77/2020 con la quale ha fornito istruzioni operative per l'accesso allo sgravio contributivo previsto dall'art. 24-*bis* comma 6 D.Lgs. 148/2015 in favore dei datori di lavoro che assumano lavoratori beneficiari di un assegno di ricollocazione.

La norma garantisce ai datori di lavoro un esonero del 50% dei contributi previdenziali con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua, fissando una durata massima dell'esonero, diversificata a seconda che il lavoratore sia assunto a tempo determinato o indeterminato.

Al riguardo, l'INPS ha reso noto che al fine di fruire del beneficio in questione il datore di lavoro dovrà inoltrare una domanda di ammissione avvalendosi del modulo di istanza online "BADR".

Ricevuta la domanda telematica, l'INPS procederà a verificare che il lavoratore sia titolare dell'assegno di ricollocazione e, in caso positivo, autorizzerà la fruizione dell'agevolazione. Il beneficio verrà fruito tramite conguaglio/compensazione nelle denunce contributive. Il datore di lavoro dovrà aver cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

2.3

INPS: istruzioni per le aziende che abbiano terminato la cassa integrazione Covid-19

Con circolare n. 84/2020 pubblicata lo scorso 10 luglio 2020, l'INPS ha fornito un riepilogo generale sull'attuale impianto dei trattamenti di integrazione salariale "Covid-19" delineato dai vari decreti legge approvati nel periodo di emergenza epidemiologica.

L'INPS ha, tra l'altro, ricordato che le domande di integrazione salariale relative ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020 devono essere presentate, a pena di decadenza, entro il 15 luglio 2020.

L'INPS ha anche precisato che le aziende che hanno già esaurito le 18 settimane di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "Covid-19" possono fare ricorso alle prestazioni a sostegno del reddito previste dalla normativa generale, ove sussista la disponibilità finanziaria e comunque nel rispetto delle causali previste dalla legge.

GIURISPRUDENZA

3.1

Tutele Crescenti: l'indennità per licenziamento illegittimo per vizi formali non può essere ancorata solo all'anzianità di servizio

Lo scorso 25 giugno, la Corte Costituzionale ha pubblicato un comunicato stampa col quale ha reso noto di aver dichiarato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 4 del d.lgs. n. 23 del 2015.

La norma in questione prevede, per il caso di licenziamento intimato con violazione del requisito di motivazione o in violazione della normativa in materia di procedimento disciplinare di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio e, comunque, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.

Secondo quanto reso noto dalla Corte l'inciso *"di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio"* è stato ritenuto costituzionalmente illegittimo.

Le motivazioni della sentenza non sono ancora state pubblicate, ma la Corte sembra ribadire il principio già dalla stessa precedentemente affermato con sentenza n. 194/2018 in relazione ai vizi sostanziali del licenziamento, secondo cui non è possibile commisurare l'indennità risarcitoria sulla base della sola anzianità di servizio.

In altri termini, secondo il ragionamento posto alla base della sentenza n. 194/2018 (che molto probabilmente sarà ripreso nella motivazione della prossima sentenza di illegittimità di parte dell'art. 4 del D.lgs. 23/2015), il Giudice di merito non può essere vincolato nella determinazione dell'indennità risarcitoria al solo vincolo *"matematico"* dell'anzianità di servizio, ma potrà integrare tale criterio con altri criteri quali, ad esempio, il numero di occupati dall'azienda, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

3.2

Cassazione: l'insubordinazione è configurabile anche al di fuori dell'orario lavorativo

Lo scorso 1 luglio la Corte di Cassazione ha depositato la sentenza n. 13411/2020, con la quale ha ritenuto legittimo il licenziamento di un dipendente intimato per insubordinazione ancorché le condotte contestate si fossero verificate fuori dall'orario lavorativo.

Nel caso di specie, a giornata lavorativa ormai conclusa, un dipendente aveva avuto un dibattito col proprio superiore relativamente alla fruizione di beni e servizi aziendali. Nel corso della discussione, il dipendente aveva indirizzato delle minacce al datore di lavoro il quale aveva quindi intimato il licenziamento del lavoratore a fronte di tali condotte.

Avverso la sentenza della Corte d'Appello di Trento, che aveva ritenuto legittimo il recesso datoriale, il dipendente proponeva ricorso per cassazione.

La Corte di Cassazione ha ricordato come il concetto di insubordinazione debba essere determinato *"alla stregua dell'accezione lessicale e del significato del termine"*; tale nozione *"non può essere limitata al rifiuto del dipendente delle disposizioni dei superiori ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento di dette disposizione nel quadro dell'organizzazione aziendale"*.

Ciò premesso, la Corte ha rilevato come, seppure la condotta contestata si fosse realizzata al di fuori dell'orario di lavoro, la stessa era stata tenuta *"in locali aziendali e si era rivolta in danno di una dipendente (...) e la vicenda aveva riguardato aspetti che afferivano comunque all'osservanza di disposizioni interne dettate dal datore di lavoro circa l'uso di beni aziendali"*.

La condotta, pertanto, da un lato non poteva essere qualificata come extra-lavorativa e, dall'altro, doveva ritenersi idonea a configurare il completo disinteresse del dipendente al rispetto delle regole di correttezza sul luogo di lavoro.

Sulla base di tali considerazioni, la Corte ha respinto il ricorso e confermato la sentenza d'appello.

3.3

Tribunale di Mantova: no allo smart-working se incompatibile con le mansioni

Il 26 giugno scorso, il Tribunale di Mantova ha emesso un decreto di rigetto col quale ha respinto un'istanza di un dipendente che aveva richiesto di poter svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile ai sensi dell'art. 90 del Decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020) che prevede, fino alla cessazione dello stato di emergenza, il diritto per i lavoratori che hanno figli di età inferiore a 14 anni di poter lavorare in smart working.

Il dipendente, avendo una figlia di età inferiore a 14 anni, presentava ricorso al Tribunale di Mantova chiedendo che fosse ordinato al datore di lavoro di consentirgli di svolgere la prestazione in lavoro agile e asserendo che il lavoro in sede avrebbe potuto provocargli un grave pregiudizio in quanto gli avrebbe impedito *"l'accudimento della figlia minore"* e avrebbe potuto esporlo a *"grave rischio per la propria salute"*.

Il Tribunale ha innanzitutto rilevato che le mansioni svolte dal lavoratore (Responsabile progettazione impianti) *"risultano caratterizzarsi – quantomeno in misura rilevante se non prevalente – per la necessità della presenza fisica del dipendente"* e come tali risultano incompatibili con il lavoro da remoto.

Quanto alla necessità di accudire la figlia minore di 14 anni, il Tribunale ha affermato che *"se, in astratto e per questo profilo, la norma appare attagliarsi al caso, nello specifico risulta che la moglie presta la propria attività lavorativa in modalità agile dal proprio domicilio"* e pertanto dall'attività in sede del ricorrente non poteva scaturire alcun pregiudizio anche sotto tale profilo.

Quanto infine al pericolo per la salute del dipendente, il Tribunale ha rilevato come lo stesso fosse stato solo genericamente affermato dal ricorrente il quale aveva invece l'onere di fornire elementi concreti a riprova dell'asserito pericolo.

Il ricorso del lavoratore è stato pertanto respinto.

LABOUR NEWSLETTER | LUGLIO 2020

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 16 LUGLIO 2020.

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