

Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / AGOSTO 2020

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

NORMATIVA

- 1.1**..... **4**
Legge n. 77/2020 di conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge n. 34 del 19 maggio 2020, recante: «*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*»
- 1.2**..... **4**
Senato: proroga dello stato di emergenza per Covid-19 al 15 ottobre 2020

PRASSI

- 2.1**..... **5**
INPS: Estensione al 31 agosto 2020 del periodo di fruibilità del congedo per emergenza Covid-19
- 2.2**..... **5**
INPS: messaggio n. 2825 del 15 luglio 2020, ulteriori indicazioni relativamente ai trattamenti in deroga
- 2.3**..... **6**
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: FAQ – proroga obbligatoria dei contratti a termine e dei rapporti di apprendistato

GIURISPRUDENZA

3.1	7
Corte Costituzionale: incostituzionale l'articolo 4 del D.Lgs. 23/2015, con riferimento all'inciso " <i>di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio</i> "	
3.2	7
Cassazione: licenziamento collettivo e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro	
3.3	8
Tribunale di Treviso: Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contenimento della diffusione del virus Covid-19 presso ogni unità produttiva aziendale	

NORMATIVA

1.1

Legge n. 77/2020 di conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge n. 34 del 19 maggio 2020, recante: «Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19»

Tra le importanti modifiche introdotte dalla legge del 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (cd. "Decreto Rilancio") si segnalano quelle in materia di cassa integrazione guadagni, contratti di apprendistato, contratto di lavoro a tempo determinato e *smart working* agevolato.

Sotto il profilo della cassa integrazione, l'art. 70-bis della Legge n. 77/2020, in linea con il Decreto Legge n. 52/2020 ed in deroga a quanto previsto dal Decreto Cura Italia, ha esteso a tutti i settori produttivi la possibilità di fruire delle ulteriori 4 settimane di trattamenti di integrazione salariale per Covid-19 anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020, a condizione che i datori di lavoro abbiano interamente fruito delle precedenti 14 settimane.

Con riferimento ai contratti di apprendistato di I e III livello ed ai contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è stato introdotto all'art. 93 del Decreto Rilancio il comma 1-bis, in forza del quale si prevede la proroga automatica dei suddetti contratti, per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Infine, altra novità rilevante riguarda lo *smart working*: il diritto al lavoro agile riconosciuto in favore dei genitori lavoratori dipendenti con almeno un figlio minore di anni 14 è stato esteso anche ai lavoratori esposti maggiormente al rischio di contagio da virus, sulla base di valutazioni da parte dei medici competenti, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19.

1.2

Senato: proroga dello stato di emergenza per Covid-19 al 15 ottobre 2020

Nella seduta del 28 luglio 2020, il Senato ha approvato, con 157 voti favorevoli, 125 contrari e 3 astenuti, la risoluzione di maggioranza che prevede l'estensione sino al 15 ottobre 2020 dello stato di emergenza nazionale, a fronte del parere positivo espresso sul punto del Governo.

PRASSI

2.1

INPS: Estensione al 31 agosto 2020 del periodo di fruibilità del congedo per emergenza Covid-19

Con messaggio n. 2902 del 21 luglio 2020, l'INPS ha chiarito che, a seguito dell'emanazione della legge 17 luglio 2020, n. 77, è esteso il periodo di fruizione del congedo Covid-19, di cui all'articolo 23 del d D.L. 17 marzo 2020, n. 18, individuando un arco temporale che decorre dal 5 marzo 2020 fino al 31 agosto 2020, sempre per un massimo di 30 giorni.

Il congedo ex art. 23 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 può essere richiesto dal genitore lavoratore dipendente o dal genitore lavoratore iscritto in via esclusiva alla Gestione separata, per i figli di età non superiore ai 12 anni, nonché di età non superiore a 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito.

A decorrere dal 19 luglio 2020, data di entrata in vigore del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, è possibile fruire di tale congedo anche in modalità oraria.

2.2

INPS: messaggio n. 2825 del 15 luglio 2020, ulteriori indicazioni relativamente ai trattamenti in deroga

L'INPS con il messaggio n. 2825 del 15 luglio 2020 ha fornito ulteriori chiarimenti a fronte delle novità apportate all'impianto normativo in materia di cassa integrazione in deroga ad opera del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 e del D.L. 16 giugno 2020, n. 52.

L'Istituto si sofferma principalmente su due temi: i criteri di calcolo delle settimane di cassa integrazione e l'accesso alle ulteriori 4 settimane previste dall'articolo 1, comma 1, del D.L. n. 52/2020.

Sotto il primo profilo, l'INPS ha segnalato che i datori di lavoro ai quali siano stati autorizzati periodi inferiori a quelli di legge, sono tenuti a presentare istanza per il completamento delle settimane spettanti alla Regione o al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per le aziende c.d. plurilocalizzate, preliminarmente alla richiesta delle ulteriori cinque ed eventuali successive quattro settimane. L'Istituto ha inoltre ribadito anche in tale occasione che l'accesso alle ulteriori 4 settimane è consentito soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito del precedente periodo di quattordici settimane.

Per ciò che riguarda il criterio di calcolo, l'INPS ha osservato che per la quantificazione delle settimane concesse, si deve ritenere interamente autorizzato il periodo di competenza regionale, laddove le giornate di sospensione/riduzione concesse dalle Regioni si collochino, per le 9 settimane del D.L. 17 marzo

2020, n. 18, all'interno del *range* da 57 a 63 giornate complessive, fermo restando il più ampio periodo per le aziende ubicate nei comuni delle c.d. zone rosse e per quelle con unità produttive site nelle c.d. regioni gialle. Da ciò consegue che saranno considerate autorizzate 9 settimane anche nel caso in cui, dal conteggio degli intervalli temporali richiesti, siano state autorizzate almeno 8 settimane e 1 giorno.

2.3

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: FAQ – proroga obbligatoria dei contratti a termine e dei rapporti di apprendistato

Con una FAQ pubblicata sul proprio sito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla proroga automatica prevista dalla legge di conversione del Decreto Rilancio per i contratti a tempo determinato, anche in somministrazione, e di apprendistato di I e II livello.

Secondo il Ministero la proroga automatica (di cui al comma 1-bis dell'articolo 93, del D.L. n. 34/2020, come modificato dalla legge di conversione del 17 luglio 2020, n. 77) si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato che non siano a tempo indeterminato, *“proprio al fine di evitare che la loro durata iniziale risulti di fatto ridotta per effetto di circostanze non imputabili al lavoratore”*, e, in particolare:

- ai contratti di lavoro a termine, ivi inclusi quelli stagionali;
- ai contratti in somministrazione a tempo determinato;
- ai contratti di apprendistato, intendendosi quelli per il conseguimento di una qualifica e il diploma professionale e quelli di alta formazione e ricerca, limitatamente alla durata del periodo che precede la qualificazione.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha inoltre precisato che nel *“periodo di sospensione”* vanno compresi sia i periodi di fruizione di un ammortizzatore sociale Covid-19, *“sia l'inattività del lavoratore in considerazione della sua sospensione dall'attività lavorativa in ragione delle misure di emergenza epidemiologica da Covid-19 (es. fruizione di ferie)”*.

GIURISPRUDENZA

3.1

Corte Costituzionale: incostituzionale l'articolo 4 del D.Lgs. 23/2015, con riferimento all'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"

Con sentenza n. 150 depositata il 16 luglio 2020, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 4 del D.Lgs. 23/2015, limitatamente alle parole "*di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio*", affermando che il criterio dell'anzianità di servizio sancito da tale norma "*non fa che accentuare la marginalità dei vizi formali e procedurali e ne svaluta ancor più la funzione di garanzia di fondamentali valori di civiltà giuridica, orientati alla tutela della dignità della persona del lavoratore*".

In linea con i principi già espressi nel 2018 con riferimento all'art. 3 del D.Lgs. 23/2015, con la sentenza in commento la Corte Costituzionale ha osservato che il meccanismo di calcolo previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 23/2015, ancorato esclusivamente all'anzianità di servizio, contrasta con i principi costituzionali di eguaglianza e ragionevolezza, posto che un criterio basato unicamente sull'anzianità di servizio rende di fatto marginali i vizi formali e procedurali, svalutando la loro funzione di "*garanzia dei fondamentali valori di civiltà giuridica posti a presidio della dignità del lavoratore*", quali il diritto al contraddittorio e l'obbligo di motivazione del recesso.

In particolare, il Giudice delle leggi ha ritenuto il meccanismo su esposto come non idoneo a compensare in maniera adeguata il pregiudizio arrecato al lavoratore dall'inosservanza di tali garanzie, soprattutto nei casi di modesta anzianità di servizio.

Da ultimo, la Corte Costituzionale ha precisato che, nella determinazione dell'indennità, l'anzianità di servizio rappresenta "*la base di partenza della valutazione*" a cui il giudice sarà comunque tenuto a tener conto, valutando, "*in chiave correttiva, con apprezzamento congruamente moderato, (...) anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto*".

3.2

Cassazione: licenziamento collettivo e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 15401 del 20 luglio 2020, superando il proprio precedente indirizzo,

ha affermato l'importante principio secondo cui nella nozione di licenziamento collettivo non vi rientra solo la fattispecie del recesso datoriale tecnicamente inteso, ma anche quelle ipotesi in cui la risoluzione, pur non derivando formalmente da un atto di licenziamento, sia riconducibile a una riorganizzazione aziendale da cui sia derivata una modifica sostanziale delle condizioni del rapporto di lavoro.

La questione esaminata dai Giudici di legittimità ha ad oggetto un'operazione di riduzione del personale posta in essere da un datore di lavoro nell'arco di 120 giorni, attuata attraverso l'irrogazione di 4 licenziamenti individuali, seguiti, nel medesimo arco temporale, da una risoluzione consensuale determinata da un trasferimento non accettato dalla risorsa interessata.

In tale contesto, uno dei lavoratori licenziati ha impugnato il recesso datoriale intimatogli, sostenendo che nel numero dei licenziamenti necessari a far scattare l'obbligo di avvio della procedura collettiva di riduzione di personale, vi rientrano anche le dimissioni consensuali, laddove queste siano la conseguenza di una riorganizzazione lavorativa con modifica sostanziale delle condizioni di lavoro, come nel caso di risoluzione consensuale per rifiuto al trasferimento.

La Corte nel dichiarare fondata la doglianza del lavoratore, seguendo l'orientamento espresso dalla direttiva CE 98/59, come interpretata dalla sentenza della corte di Giustizia UE del 11 novembre 2015, C-422/14, ha chiarito che *"rientra nella nozione di licenziamento il 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 da cui consegue la cessazione del contratto di lavoro, anche su richiesta del lavoratore medesimo"*.

Con tale decisione, viene dunque superato il precedente orientamento giurisprudenziale, secondo cui, nell'ambito di una procedura di riduzione del personale ex art. 4 della L. 223/1991, il termine *"licenziamento"* deve essere inteso in senso tecnico, senza potervi ricondurre altre fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro riconducibili, in tutto o in parte, a una scelta del dipendente.

3.3

Tribunale di Treviso: Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contenimento della diffusione del virus Covid-19 presso ogni unità produttiva aziendale

Il Tribunale di Treviso, con sentenza n. 2571 del 2 luglio 2020, ha affermato che la costituzione di un solo Comitato Covid-19 a livello centrale può costituire condotta antisindacale, qualora l'omessa costituzione di singoli comitati a livello locale, ossia presso le diverse unità produttive, sia il risultato del mancato coinvolgimento delle rappresentanze sindacali delle sedi territoriali.

La controversia esaminata dal Tribunale di Treviso trae origine da un procedimento per condotta

antisindacale promosso da una sigla sindacale nei confronti di una società di servizi di pulizia e sanificazione che aveva omesso di costituire, presso l'ospedale di Treviso in cui operava, il Comitato per la verifica dell'attuazione del protocollo Covid-19, come previsto del Protocollo condiviso tra Governo e parti sociali del 14 marzo 2020, limitandosi a costituire un unico comitato centrale, senza il coinvolgimento delle RSA e del RLS presenti presso l'ospedale in questione.

La società si difendeva in giudizio sostenendo che la costituzione del comitato all'interno dell'ospedale *"non era doverosa"*, non essendo il Protocollo, a suo dire, una fonte del diritto vincolante e non avendo lo stesso sancito un obbligo di costituzione a livello locale di singoli comitati, dovendosi pertanto ritenere sufficiente la sola presenza di un Comitato a livello centrale.

Il Giudice del foro di Treviso, sposando la tesi del sindacato, ha statuito che il riferimento fatto dal Protocollo alla costituzione *"in azienda"* del comitato per l'applicazione e la verifica delle regole anti-contagio, deve essere inteso nel senso che i comitati vanno costituiti nella realtà territoriale ed ambientale ove si collocano le attività lavorative dell'impresa, con *"la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e delle RLS"*.

Sul punto, il Tribunale di Treviso ha infine precisato che la valorizzazione delle rappresentanze sindacali è espressamente prevista dal Protocollo allo scopo di adottare misure efficaci che rispondano alle specifiche peculiarità delle singole realtà lavorative territoriali, finalità raggiungibile solo attraverso *"l'interlocuzione privilegiata con la rappresentanza sindacale necessariamente locale"*.

LABOUR NEWSLETTER | AGOSTO 2020

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 3 AGOSTO 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