

Pirola  
Pennuto  
Zei  
& Associati  
studio di consulenza  
tributaria e legale

# LABOUR

NEWSLETTER / NOVEMBRE-DICEMBRE 2020

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

## NORMATIVA

1.1.....	3
Smart working “ <i>semplificato</i> ”: prorogato sino al 31 gennaio 2021	

## PRASSI

2.1.....	4
Accordi sindacali di incentivo alla risoluzione dei rapporti di lavoro: chiarimenti dell’INPS	

## GIURISPRUDENZA

3.1.....	5
Cassazione: Ferie non godute, l’obbligo contributivo sorge anche in costanza di rapporto	

3.2.....	5
Cassazione: Utilizzo degli strumenti di proprietà del committente e liceità dell’appalto	

## NORMATIVA

### 1.1

#### **Smart working "semplificato": prorogato sino al 31 gennaio 2021**

È stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 300 del 3 dicembre 2020, la Legge n. 159/2020 di conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge n. 125 del 7 ottobre 2020, recante misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID.

La legge di conversione introduce novità anche in materia di lavoro agile. In particolare, il provvedimento ha esteso la possibilità di fruire dello smart working c.d. "semplificato" per tutta la durata dello stato di emergenza e quindi sino al 31 gennaio 2021.

Tale intervento normativo era particolarmente atteso posto che la previgente normativa (art. 90 comma 4 del Decreto Rilancio) ammetteva la possibilità di utilizzare la modalità semplificata di smart working sino al 31 dicembre 2020.

Pertanto, in virtù della suddetta proroga le aziende interessate potranno continuare ad avvalersi unilateralmente del lavoro agile senza dover stipulare l'accordo individuale con i dipendenti. I datori di lavoro potranno inoltre continuare ad adempiere agli obblighi di comunicazione dello smart working alle Autorità competenti (Ministero del Lavoro) in maniera semplificata tramite invio di un file Excel recante l'indicazione dei lavoratori interessati. Anche gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro potranno essere assolti in maniera più snella poiché l'informativa sui rischi generali e specifici potrà essere inviata telematicamente al lavoratore in smart working.

## PRASSI

### 2.1

#### **Accordi sindacali di incentivo alla risoluzione dei rapporti di lavoro: chiarimenti dell'INPS**

L'art. 12, comma 11, del D.L. 137/2020 (noto come "Decreto Ristor") prevede che il divieto di licenziamento per ragioni organizzative non trovi applicazione nel caso di "accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo", stabilendo altresì che a tali lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di disoccupazione (NASpl).

Il 26 novembre 2020 l'INPS ha pubblicato il messaggio n. 4464, con il quale ha fornito nuovi chiarimenti relativi all'ambito di applicazione dell'accordo sindacale di cui sopra.

Segnatamente, l'Istituto ha innanzitutto ribadito che l'accesso alla NASpl per i lavoratori che aderiscono a tali accordi sarà possibile fino al termine di vigenza delle disposizioni che impongono il divieto di licenziamento per ragioni organizzative (attualmente previsto sino al 31 gennaio 2021).

È stato inoltre ribadito che il lavoratore aderente all'accordo sindacale, che abbia risolto consensualmente il rapporto di lavoro e intenda quindi accedere al trattamento di NASpl, è tenuto ad allegare alla domanda di indennità NASpl l'accordo collettivo aziendale in questione oppure, in alternativa, il documento comprovante la sua adesione all'accordo medesimo.

Da ultimo, con riferimento al personale dirigenziale, nel messaggio INPS è stato altresì precisato che "anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi in commento, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, può accedere all'indennità di disoccupazione NASpl".

Verosimilmente, quest'ultima precisazione dell'INPS è dettata dalla finalità di fare chiarezza sulla possibilità che anche i dirigenti incentivati all'esodo abbiano accesso alla NASpl, e ciò in ragione del fatto che, quanto meno sulla base della formulazione letterale della normativa, il blocco dei licenziamenti economici non riguarderebbe tale categoria di lavoratori.

## GIURISPRUDENZA

### 3.1

#### **Cassazione: Ferie non godute, l'obbligo contributivo sorge anche in costanza di rapporto**

Con sentenza del 17 novembre 2020 n. 26160, la Cassazione si è pronunciata in materia di assoggettabilità a contribuzione dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute anche in costanza di rapporto di lavoro e, in linea con un orientamento ormai consolidato, ha affermato che costituisce base contributiva imponibile l'importo corrispondente alla indennità per ferie maturate e non godute, una volta decorsi i termini di legge entro cui le ferie devono essere fruito.

La controversia sottoposta al vaglio della Suprema Corte trae origine da un verbale ispettivo con il quale l'INPS aveva contestato ad una società datrice di lavoro l'omesso versamento della contribuzione relativa agli importi dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute da alcuni dipendenti.

In particolare, secondo il ragionamento dei Giudici, nel caso in cui il lavoratore non abbia concretamente fruito le ferie entro i termini di legge ed abbia quindi svolto la prestazione lavorativa quando invece avrebbe dovuto riposare, è integrato il presupposto dell'obbligo contributivo poiché la prestazione è stata resa in un periodo in cui la stessa non avrebbe dovuto essere resa.

È interessante notare che nella sentenza in questione la Corte di Cassazione ha anche ammesso la possibilità che il datore di lavoro possa recuperare l'importo dei contributi versati a titolo di indennità per ferie non godute ove il lavoratore abbia concretamente fruito le ferie nel periodo successivo ai 18 mesi decorrenti dal termine dell'anno di maturazione.

### 3.2

#### **Cassazione: Utilizzo degli strumenti di proprietà del committente e liceità dell'appalto**

La Suprema Corte, con l'ordinanza n. 23615 del 27 ottobre 2020, è tornata ad occuparsi della legittimità dell'appalto, affermando che laddove l'attività si risolve prevalentemente o quasi esclusivamente nel lavoro, per giustificare la genuinità dell'appalto è sufficiente che in capo all'appaltatore sussista una effettiva gestione dei dipendenti, e ciò nonostante l'utilizzo di strumenti di proprietà del committente.

La pronuncia trae origine dal ricorso presentato da un lavoratore volto, per quel che qui interessa, a far

dichiarare illecito l'appalto presso il quale lo stesso era adibito, con conseguente riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato direttamente in capo alla società committente.

A fronte della dichiarata legittimità dell'appalto in questione da parte del Tribunale adito e della Corte d'Appello competente, il lavoratore ha presentato ricorso per Cassazione.

Gli Ermellini, nel respingere il ricorso, hanno ricordato che per valutare la liceità di un appalto occorre applicare il principio secondo cui, in tema d'interposizione nelle prestazioni di lavoro, l'utilizzazione, da parte dell'appaltatore, di capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante dà luogo ad una presunzione legale assoluta di sussistenza della fattispecie vietata dalla L. n. 1369 del 1960, *"solo quando detto conferimento di mezzi sia di rilevanza tale da rendere del tutto marginale ed accessorio l'apporto dell'appaltatore"*. In particolare, la Suprema Corte ha precisato che *"la sussistenza (o no) della modestia di tale apporto (sulla quale riposa una presunzione "iuris et de iure") deve essere accertata in concreto dal giudice, alla stregua dell'oggetto e del contenuto intrinseco dell'appalto; con la conseguenza che (nonostante la fornitura di macchine ed attrezzature da parte dell'appaltante) l'anzidetta presunzione legale assoluta non è configurabile ove risulti un rilevante apporto dell'appaltatore, mediante il conferimento di capitale (diverso da quello impiegato in retribuzioni, e in genere per sostenere il costo del lavoro), know how, software e, in genere, beni immateriali, aventi rilievo preminente nell'economia dell'appalto"*.

Proseguendo sul punto, la Suprema Corte ha osservato che il suddetto principio ha assunto pregnanza ancora maggiore con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 276/2003, in forza del quale è stata abrogata la sopra descritta presunzione legale assoluta ex Legge n. 1369/1960. Secondo la Corte di Cassazione, ai fini della prova della genuinità dell'appalto non è più richiesta l'effettiva titolarità dell'appaltatore dei mezzi di produzione, quanto, piuttosto, la presenza di *"apprezzabili indici di autonomia organizzativa"*, e ciò anche nel caso in cui l'appaltatore *"impiega macchine ed attrezzature di proprietà dell'appaltante"*.

La Corte di Cassazione ha infine precisato che *"mentre in appalti che richiedono l'impiego di importanti mezzi o materiali cd. "pesanti", il requisito dell'autonomia organizzativa deve essere calibrato, se non, sulla titolarità, quanto meno sull'organizzazione di questi mezzi, negli appalti cd. "leggeri" in cui l'attività si risolve prevalentemente o quasi esclusivamente nel lavoro, è sufficiente che in capo all'appaltatore sussista una effettiva gestione dei propri dipendenti"*.

## GIURISPRUDENZA

Sulla base di dette argomentazioni, la Suprema Corte ha dunque respinto il ricorso presentato dal lavoratore, confermando la legittimità dell'appalto.

## LABOUR NEWSLETTER | NOVEMBRE - DICEMBRE 2020

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 7 DICEMBRE 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](mailto:UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM)