





Pirola  
Pennuto  
Zei  
& Associati  
studio di consulenza  
tributaria e legale

# LABOUR

NEWSLETTER / DICEMBRE 2018

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

## NORMATIVA

- 1.1** ..... 4  
Abolita la tenuta del LUL presso il Ministero del Lavoro – Decreto Legge 14 dicembre 2018 n. 135
- 1.2** ..... 4  
Legge di Bilancio 2019 – legge n. 145 del 30 dicembre 2018 pubblicata sul S.O. alla G.U. n. 302 del 31 dicembre 2018

## PRASSI

- 2.1** ..... 6  
Fruibile lo sgravio conciliazione vita – lavoro - Messaggio Inps n. 4823 del 21 dicembre 2018
- 2.2** ..... 6  
Cumulabilità Bonus Asilo nido e *Welfare* aziendale – Risposta a Interpello dell’Agenzia delle Entrate del 28 dicembre 2018, n. 164

## GIURISPRUDENZA

- 3.1** ..... 8  
Divieto di licenziamento per causa di matrimonio: la limitazione alle sole lavoratrici madri della nullità prevista dall’art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006 non ha natura discriminatoria – Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 12 novembre 2018, n. 28926
- 3.2** ..... 8  
Legittimo il licenziamento per minaccia grave del dipendente - Ordinanza Corte di Cassazione n. 31155 del 3 dicembre 2018

<b>3.3</b> .....	<b>9</b>
Illegittimo escludere il congedo per il figlio che non convive con il padre malato al momento della formulazione della richiesta, ma che instauri successivamente la convivenza – Corte Costituzionale, sentenza 7 dicembre 2018, n. 232	
<b>3.4</b> .....	<b>10</b>
Tempestive le giustificazioni del dipendente se spedite entro i cinque giorni - Sentenza Corte di Cassazione n. 32607 del 17 dicembre 2018	
<b>3.5</b> .....	<b>11</b>
Licenziamenti collettivi per cessata attività, la violazione del termine di sette giorni per le comunicazioni ai sindacati comporta l'illegittimità del licenziamento e la relativa sanzione – Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 4 gennaio 2019, n. 89	

## NORMATIVA

### 1.1

#### **Abolita la tenuta del LUL presso il Ministero del Lavoro – Decreto Legge 14 dicembre 2018 n. 135**

Con il Decreto Legge n. 135/2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il 14 dicembre 2018, è stata disposta l'abrogazione dell'art. 15 del D. Lgs. n. 151/2015 che prevedeva, a partire dal 1 gennaio 2019, la tenuta del Libro Unico del Lavoro presso il Ministero del Lavoro.

### 1.2

#### **Legge di Bilancio 2019 – legge n. 145 del 30 dicembre 2018 pubblicata sul S.O. alla G.U. n. 302 del 31 dicembre 2018**

Nell'art. 1 della Legge di Bilancio 2019 (approvata in data 30 dicembre 2018) non mancano le disposizioni che introducono novità in materia di lavoro. Di seguito se ne riportano alcune:

- proroga dell'incentivo "*Occupazione Mezzogiorno*" per favorire le assunzioni a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, di soggetti con meno di 35 anni nonché per quelli di età superiore privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- proroga della mobilità in deroga, nel limite massimo di dodici mesi, anche in favore dei lavoratori che abbiano cessato di usufruire della cassa integrazione guadagni in deroga nel periodo che va dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2018 e non abbiano diritto all'indennità di disoccupazione "*NASpl*";
- per l'anno 2019, il padre lavoratore dipendente ha diritto a 5 giorni di congedo obbligatorio da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore (in caso di adozione e affidamento nazionale o internazionale), e di un giorno di congedo facoltativo in sostituzione del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre. I giorni possono essere goduti anche in via non continuativa e la concessione del beneficio non è soggetta a valutazione discrezionale da parte del datore di lavoro;

- fra le misure per il contrasto al lavoro irregolare, si prevedono nuove assunzioni di personale ispettivo e un aumento dell'importo delle sanzioni per il contrasto al lavoro sommerso e per i controlli in tema di sicurezza sul lavoro. Le sanzioni aumenteranno del 20% in caso di lavoratori occupati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro; violazioni della disciplina relativa alla somministrazione di lavoro, appalto e distacco; violazione della durata massima dell'orario di lavoro, riposo giornaliero, riposo settimanale; altre ipotesi individuate da apposito decreto ministeriale. Inoltre, aumenteranno del 10% gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni del TU sulla sicurezza del lavoro, sanzionate in via amministrativa o penale. Le suddette maggiorazioni raddoppiano qualora, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti;
- si introducono modifiche alla legge n. 81/2017 in tema di lavoro agile, e in particolare una priorità di accesso per le lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità. Tale disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati che stipulino accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile;
- viene introdotto il "*Bonus giovani eccellenze*", ossia uno sgravio contributivo annuo fino ad un massimo di 8.000 euro nel caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di contratti a tempo determinato in rapporti stabili nel 2019. Il beneficio potrà essere accordato ai datori di lavoro privati che assumano i soggetti con i seguenti titoli di studio: laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 2018 e il 30 giugno 2019, con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e prima di aver compiuto 34 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute; dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 2018 e il 30 giugno 2019 e prima di aver compiuto 30 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute.

## PRASSI

### 2.1

#### **Fruibile lo sgravio conciliazione vita – lavoro - Messaggio Inps n. 4823 del 21 dicembre 2018**

L'Inps, con messaggio del 21 dicembre 2018, ha reso noto di aver concluso le operazioni di controllo sul deposito dei contratti aziendali contenenti misure volte a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata dei lavoratori nonché le operazioni di calcolo della misura del beneficio.

L'Istituto informa i datori di lavoro, mediante comunicazione all'interno del modulo di istanza "Conciliazione Vita-Lavoro 2018" della piattaforma "DiResCo", dell'esito della domanda e dell'importo di sgravio eventualmente riconosciuto.

### 2.2

#### **Cumulabilità Bonus Asilo nido e Welfare aziendale – Risposta a Interpello dell'Agenzia delle Entrate del 28 dicembre 2018, n. 164**

Con la risposta a interpello n. 164 del 28 dicembre 2018, l'Agenzia delle Entrate torna a pronunciarsi in tema di *welfare* aziendale e, più in particolare, della possibilità di cumulare il "bonus asilo nido" corrisposto dall'INPS con la detrazione d'imposta prevista per le spese per la frequenza di asili nido, beneficio fiscale previsto dall'articolo 51, comma 2, lett. f-bis), del TUIR, anche nell'ipotesi di sostituzione del premio di produttività.

Secondo l'Ente, nel caso di specie le spese per la frequenza dell'asilo nido non rimangono effettivamente a carico dell'istante, dal momento che, per tali oneri, quest'ultimo riceve dall'INPS il "bonus asilo nido" che non ha concorso a formare il reddito imponibile.

Conseguentemente, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, di cui alla più volte citata lett. f-bis) del TUIR, opererà solo sulla differenza tra l'importo del rimborso erogato dal datore di lavoro e quello relativo al contributo erogato dall'INPS.

Solo in tale ultima ipotesi, infatti, le somme erogate dal datore di lavoro rispondono alla finalità di educazione e istruzione e le spese per la frequenza dell'asilo nido risultano effettivamente rimaste a carico del lavoratore.



## PRASSI

L'Agenzia precisa che è possibile pervenire ad analoghe conclusioni anche qualora il rimborso delle spese per la frequenza dell'asilo nido è corrisposto in sostituzione del premio di risultato, erogato ai sensi dell'art. 1, commi 182-189, della legge n. 208 del 2015 (legge Stabilità 2016) e ss.mm.

## GIURISPRUDENZA

### 3.1

**Divieto di licenziamento per causa di matrimonio: la limitazione alle sole lavoratrici madri della nullità prevista dall'art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006 non ha natura discriminatoria – Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 12 novembre 2018, n. 28926**

Con la pronuncia in commento, la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo cui non sussiste alcuna discriminazione di genere se un lavoratore uomo viene licenziato nel periodo dell'anno susseguente alla celebrazione del matrimonio.

In base a quanto previsto dall'art. 35 comma 2 del D.Lgs. n. 198/2006, i licenziamenti delle (sole) lavoratrici intimati per causa di matrimonio sono nulli.

Tuttavia, la Suprema Corte ritiene giustificata la previsione in esame sulla base del fatto che l'apparente disparità di trattamento con la donna è finalizzata alla tutela della maternità, in quanto la ragione si trova nella protezione costituzionalmente garantita (art. 37, comma 1, Cost.) assicurata alla donna e al bambino eventualmente nato.

Tale tutela è volta a tutelare *“la complessità del rapporto tra madre e figlio nel primissimo periodo di vita, con riguardo non solo ai bisogni più propriamente biologici, ma anche alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo collegate allo sviluppo della personalità del bambino”*.

### 3.2

**Legittimo il licenziamento per minaccia grave del dipendente - Ordinanza Corte di Cassazione n. 31155 del 3 dicembre 2018**

La Corte di Cassazione, con ordinanza del 3 dicembre 2018, ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa quando la minaccia pronunciata dal dipendente sia talmente grave da determinare la rottura del vincolo fiduciario tra le parti, con conseguente impossibilità di proseguire il rapporto di lavoro.

In particolare, rileva la Corte di Cassazione, *“al di fuori delle ipotesi chiaramente iocis causa, la minaccia grave determina pur sempre un turbamento nel soggetto passivo e non è necessaria che sia circostanziata potendo benissimo, ancorché pronunciata in modo generico, produrre una alterazione psichica, avuto riguardo alla personalità dei soggetti coinvolti.”*



Inoltre, la Corte di Cassazione aggiunge che l'effetto della minaccia è "*quella della sua idoneità ad incutere timore nel soggetto passivo, menomandone la sfera della libertà morale e non di essere necessariamente prodromica e connessa all'esecuzione del fatto prospettato.*"

Nello specifico, ai fini di un giudizio sulla serietà della minaccia, se questa è pronunciata in un ambiente lavorativo, è necessario considerare l'effetto gravemente destabilizzante sull'attività aziendale, allorché l'episodio diventa pubblico nell'ambiente lavorativo, nonché considerare che comunque essa rappresenta intrinsecamente una violazione degli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione, cui è tenuto il lavoratore nei confronti di un suo superiore.

### 3.3

#### **Illegittimo escludere il congedo per il figlio che non convive con il padre malato al momento della formulazione della richiesta, ma che instauri successivamente la convivenza – Corte Costituzionale, sentenza 7 dicembre 2018, n. 232**

Nella pronuncia in oggetto, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nella parte in cui non prevede la concessione del congedo straordinario retribuito a beneficio del figlio non convivente.

Il congedo straordinario retribuito previsto dalla norma in esame è un beneficio limitato ad ipotesi tassative e può essere concesso solo in presenza di determinati requisiti.

Infatti, lo stesso spetta solo per l'assistenza ad un soggetto che versi in condizioni di grave e accertata disabilità, ossia solo in presenza di una minorazione, "*singola o plurima*", che "*abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione*" (art. 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992).

Tale beneficio spetta, innanzitutto, al coniuge convivente. Tuttavia, nel corso degli anni, la Corte Costituzionale, attraverso una serie di pronunce, ha ampliato la platea dei beneficiari, sino ad estenderla sensibilmente.

Nel caso in esame, la Corte ha evidenziato come il presupposto della convivenza (del soggetto che intenda beneficiare del congedo con il soggetto che necessita di assistenza), pur essendo prioritario e

per ciò necessario ad assicurare il miglior interesse del disabile, non può costituire elemento indefettibile ed esclusivo, a tal punto da precludere al figlio, che intenda convivere ex post, di adempiere ai doveri di cura e di assistenza, in mancanza di altro familiare convivente.

Sulla scorta di tali motivi, la Corte ha dichiarato *“l’illegittimità costituzionale dell’art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto, e alle condizioni stabilite dalla legge, il figlio che, al momento della presentazione della richiesta del congedo, ancora non conviva con il genitore in situazione di disabilità grave, ma che tale convivenza successivamente instauri, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, dei figli conviventi, dei fratelli e delle sorelle conviventi, dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi, legittimati a richiedere il beneficio in via prioritaria secondo l’ordine determinato dalla legge”*.

### 3.4

#### **Tempestive le giustificazioni del dipendente se spedite entro i cinque giorni - Sentenza Corte di Cassazione n. 32607 del 17 dicembre 2018**

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 32607, è intervenuta nell’ambito di un procedimento disciplinare ritenendo tempestive le giustificazioni inviate dal lavoratore mediante raccomandata a.r. prima della scadenza del termine di 5 giorni.

In particolare, facendo riferimento al Contratto Collettivo (così come lo Statuto dei Lavoratori) alla presentazione delle giustificazioni e non anche alla ricezione delle stesse da parte datoriale, la Corte di Cassazione ritiene corretto riferire il termine di decadenza per l’esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore al momento dell’invio delle giustificazioni, e non della ricezione delle medesime da parte del datore di lavoro.

Infatti, prosegue la Corte di Cassazione, il termine di cinque giorni dalla contestazione dell’addebito, prima della cui scadenza è preclusa la possibilità di irrogazione della sanzione disciplinare, è funzionale ad esigenze di tutela dell’incolpato.

Pertanto, la Corte di Cassazione conclude il proprio iter argomentativo con il seguente principio di diritto: *“Considerare da parte del datore di lavoro tardive delle giustificazioni scritte in realtà tempestive equivale*

*a negare al lavoratore il suo diritto di difesa e al contraddittorio, con violazione del procedimento sancito dalla L. n. 300 del 1970, art. 7, non dissimile dalla violazione che si verifica quando il lavoratore abbia invano chiesto di essere ascoltato di persona”.*

### 3.5

#### **Licenziamenti collettivi per cessata attività, la violazione del termine di sette giorni per le comunicazioni ai sindacati comporta l’illegittimità del licenziamento e la relativa sanzione – Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 4 gennaio 2019, n. 89**

La Corte di Cassazione ha ribadito il principio secondo cui, in ipotesi di licenziamento collettivo per cessazione di attività, il datore di lavoro che abbia violato il termine di sette giorni per la comunicazione dell’elenco dei lavoratori licenziati, da farsi agli Enti competenti secondo quanto previsto dall’art. 4, comma 9, della L. n. 223/1991, incorre nella pronuncia di illegittimità di licenziamento ed è tenuto al pagamento di una indennità risarcitoria nella misura variabile compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità.

Questa sanzione è prevista dall’art. 1, comma 46, della L. n. 92/2012, che ha modificato l’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, espressamente richiamato dall’art. 5, comma 3, della L. n. 223/1991, il quale disciplina, per l’appunto, le conseguenze in caso di “*violazione delle procedure*”.

## LABOUR NEWSLETTER | DICEMBRE 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 DICEMBRE 2018.  
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)