

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR








NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 34_2021 DEL 31 AGOSTO 2021

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:
info@datamanagement.it*

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di luglio 2021	2
SCADENZARIO SETTEMBRE 2021	3
16 SETTEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI.....	3
30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS	3
30 SETTEMBRE: COMUNICAZIONE AL DATORE DI LAVORO PER IL 2° ACCONTO IRPEF DA 730	4
SCADENZARIO OTTOBRE 2021	5
16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI* 	5
16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE* 	5
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVINDAI 	6
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA 	6
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021** 	6
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO** 	6
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS** 	6
FESTIVITÀ	7
SETTEMBRE 2021	7
OTTOBRE 2021	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
RITENUTE E COMPENSAZIONI IN APPALTI IN AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA: IMPORTANTI INDICAZIONI DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE.....	8
SE IL SETTORE CEDUTO NON È AUTONOMO NON SI CONFIGURA LA CESSIONE DEL RAMO D'AZIENDA.....	10
TRASFERIMENTO AZIENDALE, IL DATORE NON E' OBBLIGATO A COMUNICARE LE RAGIONI AL DIPENDENTE.....	12
FOCUS	14
IL CONTRATTO A TERMINE DOPO LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO SOSTEGNI-BIS	14
IL QUESITO DEL MESE	16
CONGEDO PARENTALE.....	16

N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di luglio 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 luglio 2021 al 14 agosto 2021, è pari a 2,267962.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2021 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2020	lunedì 18 gennaio	1,500000
gennaio 2021	venerdì 19 febbraio	0,564883
febbraio 2021	martedì 16 marzo	0,763196
marzo 2021	giovedì 15 aprile	1,108138
aprile 2021	lunedì 17 maggio	1,526393
maggio 2021	martedì 15 giugno	1,578079
giugno 2021	giovedì 15 luglio	1,849707
luglio 2021	mercoledì 11 agosto	2,267962
agosto 2021	mercoledì 15 settembre	
settembre 2021	venerdì 15 ottobre	
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

SCADENZARIO SETTEMBRE 2021

16 SETTEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline, in presenza di alcuni crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito.

I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

30 SETTEMBRE: COMUNICAZIONE AL DATORE DI LAVORO PER IL 2° ACCONTO IRPEF DA 730

Scade il 30/09, l'eventuale comunicazione al datore di lavoro da parte di dipendenti e di lavoratori parasubordinati, di non voler effettuare o di volere effettuare in misura inferiore al dovuto l'acconto Irpef sull'anno corrente, risultante da modello 730/4.

SCADENZARIO OTTOBRE 2021

16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI*

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline, in presenza di alcuni crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) la rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituto;
- i) versamenti previdenziali e INAIL sospesi a causa del Covid-19, da versare per intero in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020 o per il 50% in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020.

I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVINDAI

Scade il 20 ottobre il versamento al Fondo Previndai. La data del 20 ottobre deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA

Entro questa data va effettuato il versamento della contribuzione al fondo Cometa, riferita al trimestre precedente.

Qualche giorno prima del versamento va girata al fondo la distinta (10 ottobre se cartacea- trattasi di spedizione mediante raccomandata A/R, 5 giorni prima della data in cui viene effettuato il bonifico in tutti gli altri casi), al fine dell'abbinamento dei contributi.

31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021**

Termine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta Mod. 770/2019 mediante invio telematico direttamente o tramite gli intermediari abilitati.

31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**

Idatori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS**

Idatori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

*Termine posticipato a lunedì 18 ottobre in quanto cadente di sabato.

**Termine posticipato a lunedì 2 novembre in quanto cadente di domenica.

FESTIVITÀ

SETTEMBRE 2021

Nessuna festività prevista

OTTOBRE 2021

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

RITENUTE E COMPENSAZIONI IN APPALTI IN AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA: IMPORTANTI INDICAZIONI DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L' Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 525 del 3 agosto 2021 ha fornito importanti chiarimenti in merito all'applicazione della disciplina di contrasto dell'illecita somministrazione.

In particolare, l'Amministrazione finanziaria è stata chiamata ad esprimere un parere sull'eventuale disapplicazione dell'articolo 17-bis del decreto legislativo n. 241 del 1997, nel caso in cui l'impresa subappaltatrice venga assoggettata alla procedura di amministrazione straordinaria e produca il DURF attestante la regolarità dei versamenti delle ritenute operate dopo l'ammissione a tale procedura anche se non si sia provveduto al pagamento delle ritenute afferenti il periodo precedente l'ammissione alla procedura.

In risposta al quesito, l'Ade ha dapprima richiamato l'articolo 4 del D. L. n. 124 del 2019 che ha introdotto nel D. Lgs. n. 241 del 1997, l'articolo 17-bis, rubricato "Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti ed estensione del regime del reverse charge per il contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera".

Il citato articolo 17-bis riporta una serie di misure in materia di contrasto all'omesso o insufficiente versamento, anche mediante l'indebita compensazione, delle ritenute fiscali, prevedendo nuovi adempimenti a carico di committenti, appaltatori, subappaltatori, affidatari e altri soggetti che abbiano rapporti negoziali comunque denominati.

In particolare, il comma 1 del predetto articolo impone ai soggetti che rivestono la qualifica di sostituti d'imposta sui redditi di lavoro dipendente e assimilati - che affidano il compimento di una o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo annuo superiore a 200.000 euro ad un'impresa, tramite contratti di appalto, subappalto e affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati, caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente, con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma - di richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici, obbligate a rilasciarle, copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute, trattenute dall'impresa appaltatrice o affidataria e dalle imprese subappaltatrici ai lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio.

Tali obblighi, come previsto dai commi 5 e 6 dell'articolo 17-bis, non operano se le imprese appaltatrici o affidatarie o subappaltatrici consegnano al committente la certificazione, messa a disposizione dall'Agenzia delle entrate (DURF).

L'istante aveva richiesto all'Ade se potesse considerarsi valida la disapplicazione dell'articolo 17-bis del decreto legislativo n. 241 del 1997, nel caso in cui l'impresa subappaltatrice sia assoggettata alla procedura di amministrazione straordinaria e produca il DURF attestante la regolarità dei versamenti delle ritenute operate dopo l'ammissione a tale procedura, seppure non sia stato eseguito il versamento delle ritenute afferenti il periodo precedente l'ammissione alla stessa.

Infatti, l'articolo 5 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 gennaio 2015 riconosce all'impresa in amministrazione straordinaria il

DURC attestante la regolarità degli obblighi contributivi scaduti prima della dichiarazione di apertura della procedura, prevedendo, invece, che l'impresa deve comunque essere regolare con riferimento agli obblighi contributivi riferiti ai periodi decorrenti dalla data di ammissione all'amministrazione straordinaria, questo al fine di agevolare la prosecuzione dell'attività imprenditoriale, anche nella prospettiva di un possibile ritorno in bonis dell'impresa.

In risposta all'interpello l'Agenzia delle Entrate ha evidenziato che analoga previsione non sussiste, allo stato attuale, per il DURF, né vi è ragione di prevedere l'applicazione analogica delle disposizioni che disciplinano una documentazione, il DURC, che ha esclusivamente valenza contributiva.

Quindi, l'obbligo di sospensione del pagamento dei corrispettivi, finché perdura l'inadempimento della subappaltatrice, come previsto dal comma 3 dell'articolo 17-bis del decreto legislativo n. 214 del 1997, non viene meno per l'aver prodotto un DURF attestante la regolarità dei versamenti delle ritenute operate dopo l'ammissione alla procedura di amministrazione straordinaria.

Tuttavia, un soggetto in amministrazione straordinaria, è assoggettato ad una procedura concorsuale volta al risanamento dello stato patrimoniale di insolvenza di grandi imprese commerciali, con finalità conservative del patrimonio produttivo, mediante prosecuzione, riattivazione o riconversione delle attività imprenditoriali, in presenza di «concrete prospettive di recupero dell'equilibrio economico delle attività imprenditoriali».

Tale procedura è regolamentata dal decreto legislativo n. 270 del 1999 convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2004, n. 39; citata norma prevede che la procedura debba essere svolta al fine di accelerare la definizione dei relativi procedimenti, assicurando la continuazione ordinata delle attività industriali senza dispersione dell'avviamento, tutelando i creditori e garantendo il regolare svolgimento del mercato, conseguentemente ne deriva l'indisponibilità in capo all'imprenditore del complesso aziendale e dei rapporti che vi fanno capo, con onere del commissario straordinario di erogare somme in favore dei creditori sempre nel rispetto della "par condicio creditorum", salve le cause legittime di prelazione, con la sola eccezione di crediti da soddisfare in via prioritaria per esigenze connesse alla prosecuzione dell'attività d'impresa, ma comunque previa autorizzazione del giudice delegato.

Stante ciò l'Amministrazione finanziaria ha ritenuto che, a seguito di ammissione alla procedura di amministrazione straordinaria, non si possano arbitrariamente assolvere i debiti erariali (nella specie versare le ritenute relative al periodo antecedente) se non nel rispetto della procedura di accertamento del passivo e liquidazione dell'attivo.

Conseguentemente deve considerarsi disapplicato il vincolo disposto dall'articolo 17-bis del decreto legislativo n. 241 del 1997, in capo alla società con riguardo ai debiti pregressi antecedenti l'ammissione alla procedura concorsuale di amministrazione straordinaria, e, di conseguenza, è possibile il pagamento al subappaltatore dei corrispettivi trattenuti dalla società sottoposta a procedura.

SE IL SETTORE CEDUTO NON È AUTONOMO NON SI CONFIGURA LA CESSIONE DEL RAMO D'AZIENDA

Con la sentenza n. 18948/2021, la Corte di Cassazione ha statuito che non c'è cessione di ramo d'azienda e, quindi non si configura un trasferimento dei rapporti di lavoro, se il settore ceduto non ha autonomia funzionale.

I dipendenti di un istituto di credito, a seguito del distacco presso una divisione del gruppo e la successiva parziale cessione del ramo aziendale, citavano in giudizio la società datrice al fine di richiedere l'inefficacia della cessione del ramo di azienda ed ottenere il riconoscimento del proprio diritto alla continuazione del rapporto di lavoro presso la banca cedente. La Corte territoriale, in riforma della sentenza del tribunale, non aveva ritenuto sussistente la cessione del ramo d'azienda, disciplinata dall'art. 2112 c.c., poiché prima della cessione erano stati scorporati alcuni settori non funzionalmente autonomi e successivamente ceduti solo in parte. Inoltre, veniva ulteriormente rilevato come non fossero stati trasferiti neanche i software ed i sistemi informatici utilizzati dagli impiegati prima della cessione. Pertanto, secondo i giudici della Corte non poteva configurarsi una cessione di ramo d'azienda proprio in mancanza di un'articolazione funzionalmente autonoma dell'azienda, come stabilito dalla legge delega n. 30 del 2003.

La Suprema Corte, nel corso della propria valutazione, ha premesso che la cessione di ramo d'azienda si configura quando viene ceduto un complesso di beni dotati di una propria autonomia organizzativa ed economica, finalizzata allo svolgimento di un'attività volta alla produzione di beni o servizi. Ne deriva che ai fini dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., è necessario che sussista l'autonomia funzionale del ramo ceduto, intesa come la capacità di quest'ultimo di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi e quindi di erogare autonomamente i servizi o svolgere le funzioni alle quali era preposto anche nell'azienda che lo ha acquistato.

Pertanto, nel caso in esame, rilevata anche "la mancata cessione dei programmi e dei sistemi informatici che venivano utilizzati dai dipendenti prima dello scorporo" e l'indipendenza "dal coevo contratto di fornitura di servizi che venga contestualmente stipulato tra le parti", la Suprema Corte condivideva le valutazioni del giudice di appello escludendo la configurabilità di una cessione di ramo di azienda ex art. 2122 c.c..

Conforme a tale orientamento è anche la giurisprudenza comunitaria, la quale ritiene che per determinare se siano soddisfatte o meno le condizioni per l'applicabilità della direttiva in materia di trasferimento d'impresa, occorre "prendere in considerazione il complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione di cui trattasi, fra le quali rientrano in particolare il tipo d'impresa o di stabilimento in questione, la cessione o meno degli elementi materiali, quali gli edifici ed i beni mobili, il valore degli elementi materiali al momento del trasferimento, la riassunzione o meno della maggior parte del personale da parte del nuovo imprenditore, il trasferimento o meno della clientela, nonché il grado di analogia delle attività esercitate prima e dopo la cessione e la durata di un'eventuale sospensione di tali attività", ma "questi elementi, tuttavia, sono soltanto aspetti parziali di una valutazione complessiva cui si deve procedere e non possono, perciò, essere valutati isolatamente".

Inoltre, sempre in materia di trasferimento di ramo di azienda, la Suprema Corte ha precisato che l'identità del ramo ceduto è da ricercarsi nel mantenimento del nesso funzionale tra i vari fattori trasferiti. Ne deriva, pertanto, che essendo stati trasferiti esclusivamente personale e strumenti informatici, ma non anche

software e contratti, nel caso di specie il settore trasferito non poteva considerarsi atto a operare autonomamente.

Infine, aggiungevano gli Ermellini, l'autonomia funzionale del ramo di azienda ceduto non può derivare dalla mera individuazione delle risorse che verranno trasferite, ma è necessario che questa sia preesistente ancora prima dell'individuazione del ramo da cedere.

TRASFERIMENTO AZIENDALE, IL DATORE NON E' OBBLIGATO A COMUNICARE LE RAGIONI AL DIPENDENTE

Con l'Ordinanza n. 19143 del 6 luglio 2021 la Corte di Cassazione ha ribadito che il provvedimento di trasferimento non è soggetto ad alcun onere di forma e che il datore di lavoro non è tenuto ad indicare al dipendente le ragioni alla base del suo trasferimento in altra sede di lavoro.

La Sentenza n. 1425, depositata lo scorso 4 agosto 2017 dalla Corte d'appello di Milano, in riforma della pronuncia del Tribunale locale, aveva accolto il ricorso presentato dal dipendente di una società accertando l'illegittimità del trasferimento e condannando l'azienda alla reintegrazione del lavoratore nell'unità produttiva e all'adibizione alle mansioni ricoperte o a mansioni equivalenti.

La Corte territoriale aveva evidenziato la sussistenza dell'onere, a carico del datore di lavoro, di fornire tutte le informazioni necessarie per verificare sia l'esistenza di una vera e propria riorganizzazione aziendale che la correttezza nell'individuazione del lavoratore da trasferire, non avendo provveduto a dimostrare altresì la fondatezza delle esigenze tecniche organizzative e dei motivi della corretta applicazione dei criteri di scelta mutuati dalla legge n. 223 del 1991 e recepiti dall'art. 57 del C.C.N.L. applicato in azienda.

Avverso tale sentenza la società aveva domandato la Cassazione per tre motivi, ma il lavoratore aveva resistito con controricorso.

Con il primo motivo la società ricorrente lamentava violazione e falsa applicazione dell'art. 2103 cod. civ. avendo, la Corte territoriale, trascurato che in tema di trasferimento del lavoratore le norme non impongono alcun onere di forma né richiedono che il provvedimento debba necessariamente contenere l'indicazione dei motivi. Con il secondo motivo la ricorrente lamentava la violazione degli artt. 115 e 420 cod. proc. civ., avendo la Corte territoriale statuito l'illegittimità del trasferimento per mancata prova delle ragioni poste a base del trasferimento e, contraddittoriamente, escluso la prova testimoniale articolata dalla società diretta a dimostrare l'effettività del trasferimento collettivo, le ragioni e i criteri di scelta della ricollocazione e della realizzazione del trasferimento in due tempi. Infine, con il terzo motivo il ricorrente lamentava la violazione degli articoli del C.C.N.L. di riferimento e dell'art. 2103 cod. civ., avendo la società esperito preliminarmente un esame congiunto con le organizzazioni sindacali senza raggiungere alcun accordo, adottando di conseguenza unilateralmente dei criteri di scelta per la parziale ricollocazione dei lavoratori.

La Corte di Cassazione, accogliendo i motivi di cui sopra, ribadiva che il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive legittimanti il trasferimento debba essere diretto ad accertare la corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa, senza entrare nel merito di tale scelta. Salvo risulti diversamente dalla contrattazione collettiva il datore di lavoro, in applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede, qualora possa avvalersi di differenti soluzioni organizzative paritarie, sarà tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente.

Nel caso di specie, la Corte territoriale aveva dato atto della sussistenza della struttura di appartenenza nonché dell'avvenuta comunicazione del trasferimento, non reputando tuttavia sufficientemente "esaustivi" tali elementi a garantire al lavoratore una trasparente conoscenza della situazione sottostante.

La sentenza impugnata, pertanto, non era conforme ai principi consolidati in materia di trasferimento del lavoratore, in base ai quali il datore di lavoro non era tenuto ad osservare alcun obbligo di forma per la

comunicazione né a fornire al lavoratore l'indicazione dei motivi se non per provare in giudizio le fondate ragioni che hanno determinato il trasferimento, facoltà di cui la società non aveva beneficiato.

Di conseguenza, alla luce delle considerazioni addotte, il ricorso veniva accolto e la sentenza impugnata cassata e rinviata alla Corte di appello di Milano, in diversa composizione, che provvederà altresì alla regolazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

FOCUS

IL CONTRATTO A TERMINE DOPO LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO SOSTEGNI-BIS

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con Approfondimento del 2 agosto 2021 dal titolo “Recupero di ragionevolezza per i contratti a termine, ma a tempo determinato” ha analizzato le modifiche introdotte nella disciplina del contratto a tempo determinato dalla legge 23 luglio 2021 n. 106, ossia la legge di conversione del decreto Sostegni-bis.

Com'è noto, fino al 30 settembre 2022, vi è la possibilità per i datori di lavoro di stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e comunque non eccedente i 24 mesi anche per le specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di qualunque livello. Dunque, la legge di conversione del decreto Sostegni-bis, con l'articolo 41-bis, ha introdotto margini di flessibilità alla disciplina del contratto a tempo determinato, assegnando non solo un ruolo fondamentale alla contrattazione collettiva di qualsiasi livello (nazionale, territoriale e aziendale), ma anche consentendo a quest'ultima di individuare ulteriori ragioni giustificatrici della apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, garantendo il più ampio margine operativo.

In particolare, la legge n. 106/21, che converte il decreto Sostegni-bis, introduce all'art. 41-bis ulteriori causali rispetto a quelle ricomprese nel D. Lgs. n. 81/2015, così come riformulato dal decreto Dignità, per l'apposizione di un termine ai contratti di lavoro subordinato della durata superiore a 12 mesi:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Pertanto, l'ulteriore condizione per poter stipulare un contratto a tempo determinato, della durata superiore a 12 mesi, e sempre nel limite massimo dei 24 mesi, è consentita per “specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51”.

Si tratta dunque di una delega significativamente ampia operata in favore della contrattazione collettiva, che rilascia alle parti sociali il compito di individuare delle circostanze la cui sussistenza giustifica l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, senza limitarne in alcun modo il campo d'azione. Le esigenze che i contratti collettivi potranno prevedere infatti devono essere “specifiche” quindi puntuali, determinate ed univoche. Non possono essere consentiti, ad esempio, generici rinvii a vaghe esigenze produttive o organizzative, ma ogni singola ragione giustificatrice dovrà essere elencata in maniera analitica, anche al fine di evitare il contenzioso che fatalmente si genererebbe sulla legittimità del termine. A titolo di esempio, attraverso un contratto collettivo è possibile individuare e prestabilire delle esigenze di natura anche soggettiva destinate a promuovere l'occupazione di una particolare categoria di lavoratori, magari rispetto ad una determinata fascia d'età.

Sotto il profilo degli effetti su proroghe e rinnovi, invece, nulla osta poi che anche questi ultimi possano essere disposti alla luce delle suddette specifiche esigenze né che, una volta introdotte dai contratti collettivi, queste possano essere applicate anche alle proroghe e ai rinnovi dei contratti a tempo determinato a suo tempo

stipulati secondo le causali originariamente previste dall'art. 19, o anche a quelli di durata inferiore ai dodici mesi, qualora venga superata per effetto della proroga o del rinnovo. Occorre poi precisare che il termine del 30 settembre 2022 rappresenta l'ultimo giorno utile per poter stipulare un contratto a tempo determinato con una causale individuata dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, mentre la durata del rapporto può protrarsi oltre tale data.

Ad ogni modo, la Fondazione Studi, nell'analizzare tale nuova flessibilità normativa ed il ruolo fondamentale assegnato alla contrattazione collettiva, a qualsiasi livello, nella determinazione delle causali, ha evidenziato, tuttavia, alcune criticità in relazione alla mancanza di una definizione della rappresentatività e alla scelta di far riferimento unicamente alla rappresentatività della parte sindacale e non di quella datoriale, ex art. 51, D. Lgs. n. 81/2015. Allo stato attuale, infatti, nel nostro sistema non sarebbe possibile individuare con certezza l'organizzazione sindacale "maggiormente" rappresentativa, né è declinato in una norma di legge un criterio da cui si possa evincere il grado di rappresentatività della organizzazione sindacale che abbia firmato il contratto collettivo.

Certamente, la scelta legislativa sembra essere quella di azzerare il contatore delle proroghe e rinnovi "agevolati" in senso a-causale intervenuti sino alla data di entrata in vigore del decreto legge Sostegni, disponendo che anche laddove le parti abbiano già usufruito di un rinnovo o di una proroga ai sensi dell'art. 93 del D.L. n. 19 maggio 2020 n. 34, sarà possibile per le stesse fruire di una ulteriore possibilità di proroga o rinnovo a-causale per un periodo massimo di 12 mesi, sempre nel rispetto della durata massima complessiva di 24 mesi. Da quanto sopra si evince, in conclusione, che in relazione al medesimo contratto a tempo determinato il datore di lavoro avrà avuto entro il 31 dicembre 2021 la possibilità di effettuare due proroghe a-causali agevolate, sempre che la seconda proroga sia intervenuta dopo l'entrata in vigore del decreto legge Sostegni ed entro i limiti temporali previsti.

IL QUESITO DEL MESE

CONGEDO PARENTALE



Richiesta:

Vale sempre un preavviso all'azienda non inferiore a 5 giorni nel caso di fruizione a giornate e non inferiore a 2 giorni nel caso di fruizione del congedo su base oraria? L'azienda ha il CCNL legno e non ho trovato nulla



Risposta:

I genitori che intendano avvalersi del congedo parentale devono, salvo casi di oggettiva impossibilità, preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a 5 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria (art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, modificato dall'art. 7 del D.Lgs. n. 80/2015 a decorrere dal 25 giugno 2015, inizialmente per il solo anno 2015 e successivamente reso strutturale dall'art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015).

Le clausole della contrattazione collettiva già vigenti al 25 giugno 2015 continuano ad essere efficaci anche in relazione alla individuazione dei termini di preavviso nella stessa previsti. Pertanto, i termini di preavviso minimi restano fissati in 15 giorni tutte le volte in cui la contrattazione collettiva abbia richiamato, ai fini della loro individuazione, il termine previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi (ML interpello n. 13/2016).

Nel CCNL Legno Az. Industriali non vi è nessun riferimento in merito ai termini di preavviso quindi valgono le regole generali previste dalla norma.

HRM Law è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

info@datamanagement.it.