

# NEWSLETTER LAVORO

**1**  
**2016**

Roma  
Via dei Due Macelli, 47  
Telefono: +39 06 6784778  
Fax: +39 06 6783915

Milano  
Via Monte Napoleone, 18  
Telefono: +39 02 7645771  
Fax: +39 02 783524

Bologna  
Via Cesare Battisti, 33  
Telefono: +39 051 6440604  
Fax: +39 051 332126

# NewsletterLavoro

## Indice

### Giurisprudenza Europea

Nozione di licenziamento rilevante ai fini della determinazione della soglia numerica per il licenziamento collettivo (Corte di Giustizia UE - sentenza dell'11 novembre 2015 - causa C-422/14).

### Giurisprudenza Italiana

Applicabilità anche nei confronti dei dirigenti del termine di impugnazione del licenziamento (Corte di Cassazione, sez. lav., sentenza del 5 novembre 2015 n. 22627).

Demansionamento e modifica normativa introdotta dal Jobs Act (Tribunale di Roma, sentenza del 30 settembre 2015).

Decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi a seguito del Jobs Act (Tribunale di Milano, sentenza del 16 dicembre 2015).

### Novità e interpretazioni normative

Esonero contributivo e operazioni societarie (Ministero del Lavoro, interpello 5.11.2015).

### I nostri casi

“Esodati” e impegno aziendale a ridiscutere in sede sindacale condizioni di uscita in caso di interventi normativi pensionistici (Tribunale di Napoli, sentenza 2 dicembre 2015).

Periodo di comporto CCNL Metalmeccanici e trattamenti salvavita (Tribunale di Messina, ordinanza 9 novembre 2015).

## Giurisprudenza Europea

### Nozione di licenziamento rilevante ai fini della determinazione della soglia numerica per il licenziamento collettivo (Corte di Giustizia UE - sentenza dell'11 novembre 2015 - causa C-422/14)

La Corte di giustizia dell'Unione europea, con la sentenza in commento, ha fornito un'interpretazione importante della direttiva europea sui licenziamenti collettivi (98/59/CE) in relazione ai seguenti profili: il **criterio di computo della dimensione aziendale** che rende applicabile la procedura di licenziamento collettivo e la **nozione di licenziamento** che rileva ai fini della determinazione della soglia numerica oltre la quale si ha un licenziamento collettivo.

Quanto al primo profilo, la Corte rileva che, ai fini del calcolo dell'organico di uno stabilimento, la natura del rapporto di lavoro (a tempo determinato o a tempo indeterminato) è irrilevante. Sotto questo profilo la normativa italiana appare conforme alla direttiva, soprattutto dopo il Dlgs 81/2015 (parte del Jobs Act), che stabilisce la computabilità dei lavoratori a termine ai fini della dimensione aziendale.

Quanto al secondo profilo, la direttiva assimila ai licenziamenti "le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque". Al riguardo la Corte afferma che il riferimento alla condizione dei cinque licenziamenti riguarda i licenziamenti in senso stretto e non le cessazioni assimilate. Tuttavia, nella nozione di licenziamento (non definita espressamente dalla direttiva) deve, secondo la Corte, farsi rientrare "qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso" (nella fattispecie spagnola, il caso delle dimissioni qualificate motivate da una modifica sostanziale delle condizioni di lavoro).

Secondo la Corte, dunque, tutte le volte in cui la cessazione del rapporto è imputabile a una ragione non inerente alla persona del lavoratore, tale cessazione equivale a un licenziamento ai fini del computo della soglia numerica che determina l'applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi.

*Nel numero di licenziamenti oltre il quale si configura un licenziamento collettivo vanno ricomprese anche le dimissioni o le risoluzioni consensuali provocate da modifiche di elementi essenziali del rapporto di lavoro adottate dall'impresa per ragioni non inerenti la persona del lavoratore.*

La Corte conclude, pertanto, ritenendo che viola la direttiva qualsiasi normativa nazionale o interpretazione che conduca a escludere dalla nozione di licenziamento fattispecie come quella sottoposta alla sua attenzione. Si tratta di un orientamento interpretativo che si presta a conseguenze di notevole rilievo anche nell'ordinamento italiano, nel quale sinora la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o per mutuo consenso (risoluzione consensuale) sono sempre state ritenute irrilevanti ai fini del computo della soglia numerica per l'applicazione della procedura di licenziamento collettivo.

## Giurisprudenza Italiana

Applicabilità anche nei confronti dei dirigenti del termine di impugnazione del licenziamento (Corte di Cassazione, sez. lav., sentenza del 5 novembre 2015 n. 22627).

La Corte di Cassazione ha ritenuto applicabile anche nei confronti dei dirigenti il termine di impugnazione del licenziamento previsto dall'art. 32 della legge n. 183/2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), che ha modificato l'art. 6 della legge n. 604/1966, in ipotesi in cui il dirigente deduca l'invalidità del licenziamento (nella fattispecie, il dirigente aveva prospettato la nullità del recesso in quanto discriminatorio).

Ciò in quanto la Legge n. 183 del 2010, articolo 32, comma 2 prevede che *"le disposizioni di cui alla Legge 15 luglio 1966, n. 604, articolo 6, come modificato dal comma 1, del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento"* e ciò a prescindere dalla espressa menzione o meno dei dirigenti tra i destinatari della Legge 604/1966.

I termini di decadenza e di inefficacia dell'impugnazione del licenziamento devono trovare applicazione quando si deduce l'invalidità del licenziamento, come non assumendo rilievo la categoria legale di appartenenza del lavoratore.

L'articolo 6 della Legge 604/1966 dispone, ai commi 1 e 2, che *"il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il*

*licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo"*.

Secondo la Corte la ratio della disciplina introdotta dalla Legge n. 604 del 1996, articolo 6, in combinato disposto con la Legge n. 183 del 2010, articolo 32, comma 2, si rinviene nella esigenza di garantire la speditezza dei processi attraverso la previsione di termini di decadenza ed inefficacia in precedenza non previsti, in aderenza e non in contrasto con l'articolo 111 Cost..

## Demansionamento e modifica normativa introdotta dal Jobs Act (Tribunale di Roma, sentenza del 30 settembre 2015)

Il Tribunale di Roma si è pronunciato sulla nuova disciplina delle mansioni a seguito delle novità introdotte dal Jobs Act (D.Lgs. n. 81 del 2015, che ha modificato l'art. 2103 del codice civile), in fattispecie di dedotto **demansionamento iniziato prima della modifica normativa** e continuato successivamente alla stessa.

Secondo la predetta pronuncia, consentendo la nuova disciplina al datore di lavoro l'assegnazione di *“mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte”*, il giudizio di equivalenza deve essere condotto assumendo quale parametro solamente le previsioni del sistema di classificazione adottato dal contratto collettivo applicabile al rapporto.

Ora, dal momento che la riforma delle mansioni introdotta dal Jobs act si applica a tutti i rapporti di lavoro, anche se instaurati prima della data della sua entrata in vigore (25 giugno 2015), le nuove regole hanno un impatto diretto sui demansionamenti in corso a quella data. Sotto questo profilo la sentenza rileva come non esiste nella riforma alcuna disciplina speciale che regoli gli effetti delle nuove norme rispetto ai rapporti in corso. In mancanza di regole speciali, è da ritenere pacifico che la riforma legislativa si applichi anche ai rapporti di lavoro già in corso alla data della sua entrata in vigore. Secondo il Tribunale di Roma le nuove regole si applicano anche ai mutamenti di mansioni disposti prima del 25 giugno 2015 e in atto ancora dopo quella data.

## Decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi a seguito del Jobs Act (Tribunale di Milano, sentenza del 16 dicembre 2015)

Il Tribunale di Milano ha affermato che, dopo le novità introdotte dalla legge n. 92/2012 (e, a maggior ragione, per i nuovi assunti dal 7 marzo 2015 per effetto del decreto legislativo n. 23/2015), essendo venuta, nella sostanza, meno, nella maggior parte dei casi, la tutela reale prevista dall'art. 18 della legge n. 300/1970 in favore della tutela indennitaria, **la prescrizione quinquennale per i crediti di lavoro decorre, in ogni caso, dalla cessazione del rapporto di lavoro** e non più, per le aziende dimensionate oltre le quindici unità, in “costanza” di rapporto.

Ed infatti, secondo il Tribunale, il ridimensionamento previsto dalla nuova legge per le tutele (art. 18 dello St. Lav.) potrebbe causare nel lavoratore un “timore nel far valere le proprie ragioni” tale da essere idoneo a sospendere la decorrenza della prescrizione fino al giorno di cessazione del rapporto.

## I nostri casi

“Esodati” e impegno aziendale a ridiscutere in sede sindacale condizioni di uscita in caso di interventi normativi pensionistici (Tribunale di Napoli, sentenza 2 dicembre 2015).

Un lavoratore conveniva in giudizio avanti il Tribunale di Napoli la società datrice di lavoro chiedendo la condanna al pagamento di una somma a titolo di risarcimento del danno affermando che, a seguito di una procedura di licenziamento collettivo ex legge 223/1991, conclusasi con la sottoscrizione di un verbale di accordo sindacale che disciplinava le condizioni dei lavoratori prossimi al pensionamento e che conteneva l'espressa previsione che *“qualora intervengano disposizioni normative comportanti modifiche dei requisiti pensionistici per i lavoratori in mobilità, le Parti si incontreranno per un esame finalizzato a concordare positive e idonee soluzioni atte a fronteggiare le ricadute sui lavoratori interessati [...]”*, era stato licenziato e posto in mobilità per un periodo di 4 anni. La successiva legge 214/2011 aveva tuttavia modificato le decorrenze per il pagamento della pensione, talché il ricorrente aveva percepito la pensione solamente a partire dall'anno successivo a quello inizialmente previsto.

La società convenuta si costituiva in giudizio contestando in fatto e in diritto le pretese avversarie e sostenendo, tra l'altro, che la predetta previsione non fosse fonte diretta di diritti risarcitori in favore dei lavoratori.

Il Tribunale di Napoli rigettava il ricorso rilevando come l'impegno assunto dalla società convenuta era solo con le Oo.Ss., con le quali vi era l'obbligo di incontro al verificarsi dei presupposti dell'impegno unilaterale assunto. In particolare, il Tribunale con la sentenza in commento ha affermato che *“non vi è l'impegno ad integrare l'incentivo economico già statuito, né, ovviamente, l'importo dell'impegno per cui non può dirsi assunto alcun impegno puntuale con i lavoratori”*.

Si segnala che il Tribunale di Milano, con sentenza 27 ottobre 2015, n. 2579, emessa in fattispecie simile, si è pronunciata favorevolmente al lavoratore ritenendo che con un impegno come quello sopra indicato l'azienda avesse *“inequivocabilmente assunto un'obbligazione a favore di terzi: obbligazione dall'oggetto ab origine determinato e a favore di soggetti determinabili sulla base di condizioni e presupposti previamente specificati nei verbali di accordo. Per come delineata dagli accordi e dagli impegni sopra richiamati, l'obbligazione di cui si discute non poteva in alcun modo intendersi condizionata dalla necessità di un espresso richiamo in accordi individuali da sottoscrivere con i singoli lavoratori interessati.”*

In verità, la previsione oggetto di interpretazione da parte del Tribunale di Milano era ben più articolata prevedendo espressamente, tra gli altri, il caso in cui *“in caso di futuri cambiamenti della legislazione pensionistica vigente che dovessero compromettere il conseguimento della pensione di anzianità o di vecchiaia al termine del periodo legale di mobilità, presupposto di base del personale ora acquiescente, verranno adottate misure adeguate di contrasto”*.

## Periodo di comporto CCNL Metalmeccanici e trattamenti salvavita (Tribunale di Messina, ordinanza 9 novembre 2015).

Un lavoratore di un'azienda metalmeccanica impugnava il licenziamento comunicatogli per superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL di categoria sostenendo che le assenze dal lavoro per sottoporsi a trattamenti di emodialisi dovessero essere qualificate come “unico evento morboso continuativo” ai fini dell'applicazione del c.d. “comporto prolungato” (274 giorni) in luogo del comporto c.d. “breve” (183 giorni) previsto per la conservazione del posto di lavoro dall'art. 2, sez. quarta, titolo VI del CCNL Metalmeccanici.

L'azienda si costituiva in giudizio contestando la tesi avversaria e sostenendo che l'interpretazione letterale e sistematica della norma collettiva, anche in relazione alle specifiche previsioni relative alle terapie c.d. “salvavita”, non consentiva di estendere il periodo di comporto nel caso di assenze dal lavoro per trattamenti di emodialisi anche perché tali assenze non costituivano, nella fattispecie, un evento morboso continuativo ed ininterrotto, come invece previsto dalla norma collettiva per il caso di “comporto prolungato”.

Con l'ordinanza in commento il Tribunale di Messina ha accolto l'interpretazione dell'azienda affermando come: *“L'interpretazione voluta dal ricorrente, secondo cui le assenze imputabili a trattamenti di emodialisi siano da considerare un unico evento morboso continuativo ed ininterrotto, confligge con il dato letterale dell'art. 2, sez. quarta, titolo VI del CCNL metalmeccanici che non prevede che le assenze per i trattamenti in emodialisi siano quantificabili come evento morboso continuativo unico ai fini del comporto prolungato.”*

## Novità e interpretazioni normative

### Esonero contributivo e operazioni societarie (Ministero del Lavoro, interpello 5.11.2015)

Su istanza di interpello dell'Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio – A.N.I.S.A. il Ministero del Lavoro si è pronunciato in merito alla corretta interpretazione dell'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014, concernente l'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015.

In particolare, la predetta associazione ha chiesto se, ai sensi della disposizione citata, nelle ipotesi di operazioni societarie, quali ad esempio la fusione, la società incorporante possa fruire del suddetto esonero, laddove l'operazione stessa venga posta in essere nell'anno 2016.

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, con risposta del 5 novembre 2015, ha ripercorso, in sintesi, le finalità e le condizioni della normativa in questione, ed ha formulato il proprio parere sulla base del dato normativo dell'art. 2112 c.c. in tema di trasferimento di azienda.

In particolare, la predetta Direzione Generale ha espresso parere favorevole al "trasferimento" dell'esonero contributivo alla società incorporante, per quanto concerne la fattispecie della fusione per incorporazione, sulla base del disposto di cui al comma 1 dell'art. 2112 c.c. ai sensi del quale "*si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione*

**In caso di fusione per incorporazione il cessionario incorporante ha il diritto di continuare a beneficiare dell'esonero contributivo già riconosciuto alla società incorporata nel corso dell'anno 2015, limitatamente alla parte residua sino alla scadenza del termine legale dei trentasei mesi**

*contrattuale o fusione, comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata (...) che conserva nel trasferimento la propria identità*", a prescindere dal negozio giuridico utilizzato (v. cfr. Cass. civ., Sez. Lav., n. 17418/2005) e del comma 5 della medesima norma che precisa che i rapporti di lavoro con il cedente proseguono *ope legis* con il cessionario senza soluzione di continuità ed i lavoratori conservano tutti i diritti ad essi connessi (cfr. ML interpello n. 20/2010).

Secondo il Ministero del Lavoro, dunque, con specifico riferimento alla fruizione degli sgravi contributivi previsti dall'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014, nei casi sopra descritti, in assenza di una interruzione dei rapporti di lavoro assistiti da incentivo, non mutano, in conseguenza di eventuali procedure di fusione o incorporazione, i requisiti ab origine legittimanti la fruizione dello stesso.

Alla luce delle predette osservazioni, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro ha espresso parere secondo cui il cessionario incorporante abbia il diritto di continuare a beneficiare dell'esonero contributivo già riconosciuto alla società incorporata nel corso dell'anno 2015, **limitatamente alla parte residua sino alla scadenza del termine legale dei trentasei mesi.**



# Contatti

Avv. Andrea Vischi

[a.vischi@rucellaieraffaelli.it](mailto:a.vischi@rucellaieraffaelli.it)

Avv. Francesco Pedroni

[f.pedroni@rucellaieraffaelli.it](mailto:f.pedroni@rucellaieraffaelli.it)

Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

[www.rucellaieraffaelli.it](http://www.rucellaieraffaelli.it)