

CIRCOLARE DEL LAVORO DEL 27 APRILE 2017

a cura di Massimo Pipino

- 1) È stato firmato in data 10 aprile 2017, tra FEDERALBERGHI, FAITA FEDERCAMPING e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS, l'avviso comune in materia di prolungamento delle fasi stagionali di attività e salvaguardia dell'occupazione nel settore turismo
- 2) È stato firmato ad aprile, tra la FEDERALBERGHI, la FIPE, la FIAVET, la FAITA e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS, l'avviso comune per le politiche attive destinate ai lavoratori ed alle imprese del turismo coinvolti nel sisma dell'Italia centrale
- 3) INPS – Circolare n. 40/2017: Incentivo Occupazione Giovani - Istruzioni
- 4) INPS – Messaggio n. 1446 del 31 marzo 2017: cessione del quinto dello stipendio o pensione e nuovo schema di convenzione – Modifica delle classi di importi rilevanti

Gli approfondimenti della Rassegna sindacale e previdenziale

- 5) In quale misura risulta essere suscettibile di tassazione l'incentivo all'esodo?
- 6) In caso di corresponsione dell'incentivo all'esodo spetta il trattamento di disoccupazione?
- 7) Lavoro - Esame del diritto a percepire le maggiorazioni retributive da parte del dipendente pubblico: normativa di riferimento e sviluppi di quella che è la giurisprudenza in materia
- 8) Pensioni: niente Ape a chi è troppo indebitato: il reddito a disposizione del richiedente non potrà essere inferiore al 70% dell'importo corrispondente all'intera pensione

Dalla Cassazione

- 9) Suprema Corte di Cassazione – Sezione lavoro – Sentenza n. 8260/2017: se il lavoratore dipendente è stato ingannato non si può applicare la procedura di conciliazione
- 10) Suprema Corte di Cassazione - Sezione tributaria - Sentenza 29 marzo 2017 - n. 8043: accertamento
- 11) Suprema Corte di Cassazione - Sezione tributaria - Sentenza 29 marzo 2017, n. 8049: legittimità dell'atto impositivo
- 12) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 29 marzo 2017 - n. 8130: licenziamento
- 13) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 29 marzo 2017 - n. 8132: licenziamento
- 14) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 29 marzo 2017 - n. 8133: contratti di somministrazione
- 15) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 24 marzo 2017 - n. 7687: licenziamento
- 16) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017 - n. 4114: licenziamento
- 17) Suprema Corte di Cassazione – Sezione Lavoro – Sentenza n. 2749/2017: in quali casi l'INPS versa il TFR dei dipendenti al posto dell'azienda

1) È stato firmato in data 10 aprile 2017, tra FEDERALBERGHI, FAITA FEDERCAMPING e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS, l'avviso comune in materia di prolungamento delle fasi stagionali di attività e salvaguardia dell'occupazione nel settore turismo

Le parti considerano la stagionalità come un elemento strutturale dell'economia turistica, per tale motivo ritengono sia necessario adeguare le politiche legislative e contrattuali al fine di incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese e tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore. Con la presente intesa, quindi, intendono confermare il loro impegno nell'attivare politiche del lavoro in favore delle attività stagionali, così come già previsto dal CCNL Turismo del 18 gennaio 2014, che contempla interventi a sostegno della formazione continua, del sostegno al reddito, della semplificazione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro nonché forme di utilizzo degli impianti nei periodi di bassa stagione da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate. Nello specifico, le Parti intendono richiedere congiuntamente:

- che la disciplina della nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl), venga modificata al fine di determinare un trattamento in ogni caso non inferiore a quello previsto dalla normativa previgente e di consentire il mantenimento di un sostegno al reddito certo, poiché un'eventuale decurtazione potrebbe comportare per i lavoratori stagionali un tangibile rischio di povertà ed esclusione sociale;
- che la deduzione IRAP prevista dalle attuali norme con riferimento ai contratti di lavoro stagionali venga ulteriormente innalzata al fine di ridurre la penalizzazione che grava su tale tipologia contrattuale, il cui utilizzo è determinato da fattori esogeni legati all'andamento della domanda di mercato e pertanto indipendenti dalla volontà del datore di lavoro;
- che la deduzione IRAP prevista dalle attuali norme venga riconosciuta unicamente alle imprese che applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative;
- che l'esenzione dal versamento del contributo addizionale dell'1,4% prevista dall'articolo 2, comma 29, della Legge n. 92 del 2012 sia prorogata al 31 dicembre 2018.

2) È stato firmato ad aprile, tra la FEDERALBERGHI, la FIPE, la FIAVET, la FAITA e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS, l'avviso comune per le politiche attive destinate ai lavoratori ed alle imprese del turismo coinvolti nel sisma dell'Italia centrale

Considerato lo stato di emergenza conseguente alla serie di eventi sismici che ha interessato alcune zone delle regioni Lazio, Marche, Abruzzo e Umbria e che nelle province di Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, L'Aquila, Macerata, Perugia, Pescara, Rieti, Teramo e Terni sono presenti circa 10.000 imprese del turismo che nei periodi di maggiore affluenza danno lavoro a più di 57.000 lavoratori dipendenti e accolgono ogni anno più di 20 milioni di presenze turistiche, italiane e straniere. Le Parti firmatarie hanno riconosciuto il carattere prioritario delle iniziative volte a rafforzare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori, con particolare riferimento a: valorizzazione della tipicità e dell'Identità del territorio;

- potenziamento della capacità di agire sui mercati digitali;
- presidio dei diversi segmenti di mercato;
- manutenzione delle competenze tecnico professionali e delle competenze trasversali;
- rafforzamento delle competenze manageriali.

Pertanto si impegnano a favorire la realizzazione di politica attiva del lavoro idonee a preservare il patrimonio di professionalità del settore nei territori interessati dagli eventi sismici, quali:

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

l'implementazione, anche per il tramite della rete degli enti blaterati del settore turismo, di strumenti per la facilitazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro, destinati a promuovere l'occupabilità dei lavoratori e a pubblicizzare le occasioni di lavoro;

a) la realizzazione di interventi formativi, anche attivando piani settoriali, territoriali e aziendali, a valere sui fondi interprofessionali per la formazione continua, destinati a rafforzare le competenze dei lavoratori che operano nei territori interessati dal sisma e a favorire un pieno recupero di competitività dei sistemi turistici. In tale ambito, si prevede di rivolgere particolare attenzione ai casi in cui, in seguito agli eventi sismici, siano pregiudicate o comunque esposte a rischio le posizioni lavorative nonché, per i lavoratori stagionali, le opportunità di riassunzione.

3) INPS – Circolare n. 40/2017: Incentivo Occupazione Giovani - Istruzioni

Si segnala che l'INPS, con l'allegata circolare n. 40/2017, ha fornito istruzioni in merito all'invio delle istanze di ammissione all'Incentivo Occupazione Giovani, istituito con il decreto direttoriale n. 394/16 e s.m.. Nel rinviare a quanto contenuto nella circolare esplicativa circa gli adempimenti e le condizioni di spettanza dell'incentivo, si rammenta, in particolare, che lo stesso è riconosciuto ai datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, abbiano effettuato assunzioni di giovani NEET tra i 16 e i 29 anni, disoccupati e registrati al "*Programma Garanzia Giovani*", tra il 1° gennaio u.s. e il 31 dicembre 2017, nell'intero territorio nazionale, con esclusione della Provincia Autonoma di Bolzano. L'Istituto sottolinea che il datore di lavoro deve inoltrare la relativa domanda di ammissione tramite il modulo di istanza on-line "OCC.GIOV.", che sarà reso disponibile entro 15 giorni dalla data di pubblicazione della circolare in esame, indicando:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione;
- la Regione e la Provincia di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della retribuzione mensile media prevista o effettiva;
- l'aliquota contributiva datoriale.

Nell'ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro, dalla data di elaborazione positiva della richiesta da parte dell'INPS, dovrà, entro sette giorni di calendario, effettuare l'assunzione, se ancora non lo ha fatto, ed entro dieci giorni di calendario comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo conferma della prenotazione effettuata in suo favore. La definitiva ammissione al beneficio è rappresentata dalla positiva istanza di conferma da parte dell'INPS. Le istanze che perverranno nei 15 giorni successivi al rilascio del modulo telematico di richiesta dell'incentivo non verranno elaborate entro il giorno successivo all'inoltro, ma saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata. Le richieste inerenti le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il giorno precedente il rilascio del modulo telematico, pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica, saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione. Invece, le istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal giorno di rilascio del modulo telematico, saranno elaborate secondo il criterio generale dell'ordine cronologico di presentazione dell'istanza.

Nel caso in cui l'istanza di conferma venga accolta, il datore di lavoro riceverà indicazione, all'interno dello stesso modulo di conferma, della misura massima complessiva dell'incentivo spettante. Nel caso di rapporti a tempo indeterminato, la fruizione dovrà essere effettuata in dodici quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro, mentre dovrà essere fruito durante la vigenza del rapporto nel caso di assunzioni a termine e di rapporti di apprendistato per i quali è previsto un periodo formativo inferiore a dodici mesi.

Nell'ipotesi in cui il giovane sia registrato al Programma "*Garanzia Giovani*", ma non gli sia ancora stata attribuita la classe di profilazione, l'INPS sospenderà l'iter di definizione dell'istanza di

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

prenotazione dell'incentivo, che rimarrà valida per 30 giorni. Qualora entro tale termine il giovane venga profilato, l'istanza, in presenza di tutti gli altri presupposti, sarà automaticamente accolta; dopo 30 giorni l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione. L'incentivo deve essere fruito entro il 28 febbraio 2019.

4) INPS – Messaggio n. 1446 del 31 marzo 2017: cessione del quinto dello stipendio o pensione e nuovo schema di convenzione – Modifica delle classi di importi rilevanti

L'INPS, con il messaggio n. 1446 datato 31 marzo 2017 ha provveduto ad informare che con il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. DT24126 del 27 marzo 2017 sono state, tra l'altro, modificate le classi di importo rilevanti ai fini delle operazioni di cessione del quinto dello stipendio e della pensione. Fino ad oggi dette classi di importo sono state così suddivise: < 5.000 euro e > 5.000 euro, mentre le future classi di importo dei prestiti sono state rimodulate secondo i seguenti valori: < 15.000 euro e > 15.000 euro.

Ciò premesso, l'attuale schema di Convenzione, approvato con determinazione presidenziale n. 43 del 30 marzo 2016 – avente ad oggetto "*convenzione finalizzata a disciplinare l'estinzione dietro cessione del quinto della pensione di prodotti di finanziamento concessi a pensionati INPS*" – all'articolo 10 rubricato "*tassi soglia di riferimento della convenzione INPS*" fa specifico riferimento ai parametri che sono stati fino ad oggi vigenti ai fini del calcolo dei tassi soglia convenzionali, precisando che gli stessi possono essere rideterminati sulla base di algoritmi predefiniti. Sulla base del successivo articolo 16 "*buona fede nell'esecuzione, recesso e risoluzione della convenzione*" secondo cui al quarto capoverso è previsto il recesso unilaterale per intervenute modifiche normative che ne rendono impossibile la prosecuzione, l'Istituto intende avvalersi della facoltà di recesso unilaterale dalle convenzioni finora stipulate con efficacia a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto richiamato, essendo impossibilitato nell'immediatezza agli adeguamenti tecnici e contrattuali. Pertanto tutte le società in regime di convenzionamento potranno stipulare i nuovi contratti di finanziamento a far data dal 1 aprile 2017 in regime di accreditamento. Sarà possibile operare in regime di convenzionamento a seguito dell'approvazione di un nuovo schema convenzionale da parte di questo Istituto.

Gli approfondimenti della Rassegna sindacale e previdenziale

5) In quale misura risulta essere suscettibile di tassazione l'incentivo all'esodo?

Così come è ben noto gli incentivi economici che vengono corrisposti da parte del datore di lavoro all'esodo dei lavoratori dipendenti sono misure che vengono predisposte allo scopo di favorire la cessazione anticipata del rapporto del lavoro. Nella nozione di incentivi all'esodo, pertanto, rientrano i benefici economici che vengono direttamente riconosciuti al lavoratore in aggiunta alle somme che vengono comunque normalmente erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro stesso (vedi, ad esempio, il TFR).

Quale è il regime fiscale degli incentivi all'esodo

Esaminiamo ora, anche se in maniera relativamente sommaria per motivi di spazio, quale è il regime fiscale cui sono sottoposti i trattamenti in parola. In conseguenza della decisione che è stata presa in data 21 luglio 2005 dal parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea e con cui è stata dichiarata l'illegittima dell'oggettiva disparità di trattamento operata in ragione del sesso dall'articolo 19, comma 4-bis del TUIR ("*Per le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori che abbiano superato l'età di cinquanta anni se donne e di cinquantacinque anni se uomini...l'imposta si applica con l'aliquota pari alla*

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

metà di quella applicata per la tassazione del trattamento di fine rapporto e delle altre indennità e somme...), è stato abrogato il regime di tassazione agevolata delle somme riconosciute a titolo di incentivo all'esodo, che prevedeva l'applicazione di un'aliquota dimezzata rispetto a quella del TFR per i lavoratori ultracinquantacinquenni e le lavoratrici ultracinquantenni. Con decorrenza a partire dal 4 luglio 2006, data di entrata in vigore del Decreto Legge n. 223/2006 (cd. decreto Bersani), pertanto, la tassazione degli incentivi corrisposti da parte datoriale all'esodo avviene mediante l'applicazione della medesima aliquota che è prevista per il TFR, secondo quanto viene disposto dall'articolo 19 comma 2 del TUIR (*"Le altre indennità e somme indicate alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 16, anche se commisurate alla durata del rapporto di lavoro e anche se corrisposte da soggetti diversi dal datore di lavoro, sono imponibili per il loro ammontare complessivo, al netto dei contributi obbligatori dovuti per legge, con l'aliquota determinata agli effetti del comma 1. Tali indennità e somme, se corrisposte a titolo definitivo e in relazione ad un presupposto non connesso alla cessazione del rapporto di lavoro che ha generato il trattamento di fine rapporto, sono imponibili per il loro ammontare netto con l'aliquota determinata con i criteri di cui al comma 1."*). La tassazione separata con percentuale pari a quella utile per operare la ritenuta sul TFR, in particolare, riguarda, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera a) dello stesso TUIR (*"trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile e indennità equipollenti, comunque denominate, commisurate alla durata dei rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli contemplati alle lettere a), d) e g) del comma 1 dell'articolo 47, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 2122 del codice civile; altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti, comprese l'indennità di preavviso, le somme risultanti dalla capitalizzazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'articolo 2125 del codice civile nonché le somme e i valori comunque percepiti, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure esecutive, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro"*), tutte le indennità e le somme percepite *una tantum* dal lavoratore in conseguenza della cessazione dell'esistente rapporto di lavoro nonché quelle che sono state percepite al netto delle spese legali che siano state eventualmente sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure a carattere esecutivo, a seguito di provvedimenti presi da parte dell'autorità giudiziaria o di transazioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro. Si tratta di emolumenti la cui natura reddituale ai fini IRPEF è stata confermata anche dalla giurisprudenza di legittimità, che ha escluso l'esenzione dell'imposta in favore dell'assoggettamento alla tassazione separata dando rilievo sulla causa delle prestazioni oggetto di pattuizione tra datore di lavoro e dipendente, in quanto *"predeterminate al fine di sollecitare e remunerare, mediante una vera e propria controprestazione, il consenso del lavoratore alla risoluzione anticipata del rapporto"* (Suprema Corte di Cassazione sentenza n. 14821/2007).

Quale è il regime contributivo degli incentivi all'esodo

Secondo quanto viene previsto dal testo dell'articolo 12, comma 4, lettera b) della Legge n. 153/1969, sono da ritenersi escluse dal calcolo della base imponibile ai fini contributivi le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso (*"Sono esclusi dalla base imponibile a) le somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto; b) le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso; c) i proventi e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento danni; d) le somme poste a carico di gestioni assistenziali e previdenziali obbligatorie per legge; le somme e le provvidenze erogate da casse, fondi e gestioni di*

cui al successivo punto f) e quelle erogate dalle Casse edili di cui al comma 4; i proventi derivanti da polizze assicurative; i compensi erogati per conto di terzi non aventi attinenza con la prestazione lavorativa; e) nei limiti ed alle condizioni stabilite dall'art. 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati; f) i contributi e le somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni e integrazioni, e a casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. I contributi e le somme predetti, diverse dalle quote di accantonamento al TFR, sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10 per cento di cui all'art. 9- bis del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, e al citato decreto legislativo n. 124 del 1993 e successive modificazioni e integrazioni, a carico del datore di lavoro e devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori. Resta fermo l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote ed elementi retributivi a carico del lavoratore destinati al finanziamento delle forme pensionistiche complementari e alle casse, fondi e gestioni predetti. Resta fermo, altresì, il contributo di solidarietà a carico del lavoratore nella misura del 2 per cento di cui all'art. 1, comma 5, lettera b), del decreto legislativo 14 dicembre 1995, n. 579; g) i trattamenti di famiglia di cui all'art. 3, comma 3, lettera d) del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917"). Sugli incentivi all'esodo, pertanto, non viene operata alcuna ritenuta di carattere previdenziale. Secondo quanto è stato precisato dalla Suprema Corte di Cassazione, ai fini del calcolo fiscale dell'ammontare del reddito imponibile, deve essere considerata ogni somma che sia stata corrisposta in occasione della cessazione del rapporto di lavoro per incentivare l'esodo; dunque, non soltanto quelle elargite anticipatamente alla cessazione dello stesso rapporto, ma anche quelle elargite in seguito al licenziamento che assolvono alla medesima funzione (in proposito si veda la sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 10046 del 2015). Devono essere invece imputate a tassazione le erogazioni con finalità diversa dall'incentivazione dell'esodo, quali quelle che sono destinate a porre fine ad una lite che sia già stata iniziata o minacciata mediante l'impugnazione del provvedimento espulsivo (in proposito Suprema Corte di Cassazione sentenza n. 3685 del 2014).

6) In caso di corresponsione dell'incentivo all'esodo spetta il trattamento di disoccupazione (Naspi)?

Il diritto del lavoratore a beneficiare della cosiddetta Naspi, ovvero della nuova indennità di disoccupazione, spetta esclusivamente in quei casi in cui si venga a verificare la perdita involontaria del posto da parte del lavoratore. Con ciò si intende che la situazione è stata causata in seguito ad un provvedimento espulsivo e non in caso di dimissioni presentate da parte del lavoratore stesso. A tale proposito è comunque doveroso precisare il fatto che le dimissioni sono considerate in ogni caso come tali, ovvero come una volontaria rinuncia al posto di lavoro, anche se sono state rassegnate nell'ambito di una procedura di incentivo all'esodo. Di conseguenza, il lavoratore che si è trovato ad aver perduto il proprio posto non in conseguenza di una procedura finalizzata al suo licenziamento

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

ma in quanto incentivato all'esodo volontario non ha diritto ad usufruire della Naspi, che consiste in un istituto il cui scopo è quello di offrire una tutela nel caso in cui si verifichi la perdita involontaria del posto di lavoro. In ogni modo è opportuno precisare che in alcuni casi, che sono comunque da considerarsi eccezionali e diversi da quello che si sta analizzando, il legislatore ha ritenuto essere necessario riconoscere il diritto a beneficiare della Naspi anche in caso di perdita del lavoro in ipotesi che, formalmente, non potrebbero dirsi involontaria. Si tratta, nel dettaglio:

- dell'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenuta nell'ambito di un tentativo obbligatorio di conciliazione conseguente ad un provvedimento espulsivo per giustificato motivo oggettivo e solo nel caso in cui l'azienda abbia almeno 15 dipendenti;
- dell'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto conseguente al rifiuto del lavoratore di essere trasferito a una sede diversa della medesima azienda distante oltre 50km da quella presso la quale era impiegato o raggiungibile con non meno 80 minuti di viaggio su mezzi pubblici
- dell'ipotesi in cui il lavoratore accetti l'offerta di conciliazione a seguito di un provvedimento espulsivo che il Jobs Act ha previsto con riferimento al cosiddetto "*contratto a tutele crescenti*".

7) Lavoro - Esame del diritto a percepire le maggiorazioni retributive da parte del dipendente pubblico: normativa di riferimento e sviluppi di quella che è la giurisprudenza in materia

Come è ben noto agli operatori della materia si può dire che sin a partire dagli inizi degli anni '90 nel settore del pubblico impiego si è verificato un progressivo processo di "*privatizzazione*" del rapporto di lavoro. Tale processo ha avuto il proprio inizio nel corso del 1992 con la Legge n. 421 ("*Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale*" - pubblicata nella G.U. 31 ottobre 1992, n. 257, S.O.) e si è concluso all'incirca verso i primi anni del 2000. Tutto ciò ha determinato come inevitabile conseguenza la sotto posizione del lavoro svolto alle dipendenze della Pubblica Amministrazione alle regole vigenti nell'ambito del diritto privato comune. Disposizioni a cui sono poche le categorie di lavoratori pubblici cui sono sottoposte per via della particolarità e della delicatezza delle funzioni svolte (tra queste vanno citate, ad esempio: i diplomatici, i magistrati, i militari ed i professori universitari). Regole contenute, oltre che in leggi speciali di settore (si veda in proposito il T.U. Pubblico Impiego), anche nel Codice civile attualmente in vigore. Tra gli articoli del codice che interessano maggiormente il pubblico impiego una menzione particolare va fatta per l'articolo 2109 del Codice civile. Tale norma, in combinazione con l'articolo 36 Costituzione, è stata utilizzata dal Consiglio di Stato nella sentenza n. 5153/2016 per confermare il proprio orientamento secondo cui non sussiste il diritto di percepire maggiorazioni retributive per lavoro straordinario quando questo non è stato preventivamente autorizzato dal dirigente responsabile del servizio. Autorizzazione la cui funzione è quella di verificare concretamente le ragioni di pubblico interesse che rendono necessario il ricorso al lavoro straordinario ed il rispetto dei limiti di spesa previsti dai bilanci di previsione (In tal senso si vedano anche Cons. Giust. Amm. Sic. n. 19/2014; Consiglio di Stato, sentenza n. 1186/2013; Consiglio di Stato sentenza n. 2312/2013; Consiglio di Stato sentenza n. 996/2013; Consiglio di Stato sentenza n. 430/2013). In ragione delle funzioni a cui è propedeutico, il nulla osta a percepire le maggiorazioni retributive non può essere "*implicito*" di norma. Limitati casi di autorizzazione "*implicita*" sono stati ammessi dalla giurisprudenza amministrativa, infatti, solo in presenza di urgenti necessità organizzative funzionali all'amministrazione pubblica debitamente provate dal richiedente (Consiglio di Stato, sentenza n. 1671/2014; Consiglio di Stato, sentenza n. 312/2014; Consiglio di Stato, sentenza n. 1650/2013; Consiglio di Stato, sentenza n. 4745/2013).

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

8) Pensioni: niente Ape a chi è troppo indebitato: il reddito a disposizione del richiedente non potrà essere inferiore al 70% dell'importo corrispondente all'intera pensione

Gli ultimi dettagli ai decreti riguardanti l'Ape volontaria, operativa da maggio 2017, non sono dei più rassicuranti, soprattutto per quanto riguarda la platea dei possibili aventi diritto che si sta riducendo sempre di più. Il Dpcm in materia è in questi giorni al vaglio del Governo, pronto ad essere trasmesso al Consiglio di Stato così da diventare operativo in tempi stringenti. L'anticipo pensionistico volontario, infatti, sarà una misura onerosa, destinata ai lavoratori iscritti presso l'assicurazione generale obbligazionaria. Si tratta sostanzialmente di un prestito assicurato di cui il soggetto potrà decidere di fruire prima di aver maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia: il periodo massimo di anticipo dei requisiti standard non potrà essere superiore a 3 anni e 7 mesi. Il richiedente dovrà avere 63 anni di età, possedere di 20 anni di contributi e non essere già titolare di una pensione diretta. La misura sperimentale sarà attuata attraverso un prestito bancario assicurato, garantito da un'assicurazione privata stante il rischio premorienza, che il lavoratore inizierà a ripagare raggiunti i requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia. Le trattenute verranno operate direttamente dall'INPS. Tuttavia, per accedere alla misura il lavoratore dovrà avere una pensione futura di importo non inferiore a 1,4 volte il trattamento minimo INPS, una somma di circa cioè circa 702,65 euro al mese, al netto della rata di ammortamento corrispondente all'APE richiesta. Ma non è tutto, gli ultimi aggiornamenti evidenziano che, ai fini della concessione della misura, l'INPS valuterà che il peso delle rate dell'anticipo pensionistico, assieme ad altre eventuali trattenute come la cessione del quinto, non superi il 30% dell'intera pensione. Sostanzialmente, il reddito a disposizione del richiedente l'Ape non potrà essere inferiore al 70% dell'intera pensione.

Nei giorni scorsi è stata annunciata l'introduzione del nuovo portale INPS del simulatore per la pensione anticipata, attraverso il quale sarà possibile calcolare la pensione maturata fino al momento dell'uscita volontaria dal lavoro, oltre che il costo della rata relativamente al periodo di anticipo richiesto rispetto al raggiungimento dell'età della vecchiaia.

In sostanza il simulatore sarà in grado, non solo di operare una valutazione circa la convenienza o meno dell'Ape volontaria, ma anche verificare che il costo dell'anticipo non superi il 30% della pensione futura: a tal proposito dovranno essere valutati altri impegni finanziari assunti, ad esempio un mutuo per la casa o un prestito bancario. Per ripensarci e ritirare la domanda presenta, l'utente avrà due settimane di tempo. Chi, tuttavia, non raggiunge i requisiti per l'Ape volontaria, potrà verificare la possibilità di accedere all'Ape social, totalmente a costo zero: nonostante restino fermi i requisiti anagrafici, diversi saranno le regole sui contributi versati. Gli addetti a lavori usuranti, infatti, dovranno avere almeno 36 anni di contributi versati, mentre per gli altri che rientrino nelle categorie indicate (tra i quali disoccupati involontari di lungo corso, lavoratori invalidi o che assistono un familiare disabile) saranno richiesti 30 anni di contributi.

DALLA CASSAZIONE

9) Suprema Corte di Cassazione – Sezione lavoro – Sentenza n. 8260/2017: se il lavoratore dipendente è stato ingannato non si può applicare la procedura di conciliazione

Per la *Cassazione* anche il "silenzio malizioso" può integrare raggirò. Può essere annullata la conciliazione in sede sindacale se con dolo il datore di lavoro induce in inganno il dipendente, dichiarando che la sua posizione lavorativa è in esubero, salvo poi affidarla a un neoassunto. Lo ha precisato la **Corte di Cassazione**, sezione lavoro, nella **sentenza n. 8260/2017**, ritenendo fondate le doglianze di un lavoro che, a seguito di procedura di licenziamento collettivo, aveva sottoscritto in sede sindacale un verbale di conciliazione. Una pronuncia, che mette a rischio le **prassi di gestione dei licenziamenti collettivi**, spesso concluse con accordi sindacali che prevedono somme ai licenziati che promettono di non impugnare il licenziamento. Nel caso di specie, il ricorrente aveva

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

chiesto accertarsi **l'annullabilità del verbale**, affermando di essere stato **indotto con dolo a firmarlo** da parte della società, scoprendo solo in seguito che l'assunto circa la sua posizione professionale, rientrante tra quelle eccedenti, fosse falso. Infatti, la società aveva **inserito la posizione dell'uomo tra quelle in esubero**, questi aveva accettato di sottoscrivere un verbale di conciliazione, era stato licenziato e aveva scoperto tempo dopo che l'azienda aveva **assunto un altro dipendente** per ricoprire la sua stessa posizione. Per i giudici di merito, tuttavia, la domanda non merita accoglimento, **mancando prove che dimostrino i raggiri** della società nell'indurre il lavoratore alla firma dell'accordo; ancora, doveva escludersi **l'errore incolpevole** del dipendente, rilevata la genericità evidente della lettera di apertura della mobilità e così pure del tenore degli accordi sindacali, nella volontà di non opposizione alla mobilità medesima. La domanda del dipendente trova invece **accoglimento in Cassazione** quanto alla denuncia di dolo, quale errore di diritto conseguente all'omessa valutazione dalla Corte territoriale dell'idoneità della condotta della società datrice a trarre in inganno il lavoratore. Quest'ultima, nel documento in allegato in allegato alla lettera di apertura della procedura di mobilità, aveva a suo tempo **espressamente incluso la posizione del ricorrente tra quelle eccedentarie**, salva poco tempo dopo assumere un altro lavoratore per la medesima posizione. La corte territoriale, precisano gli Ermellini, non ha considerato come anche una condotta di "**silenzio malizioso**" sia idonea ad integrare raggiro. Infatti, un tale silenzio, serbato su **circostanze rilevanti ai fini della valutazione delle reciproche prestazioni** da parte di colui che abbia il dovere di farle conoscere, costituisce, per l'ordinamento penale, elemento del raggiro, idoneo ad influire sulla volontà negoziale del soggetto passivo. Nel contratto di lavoro, precisa il Collegio, "*il silenzio serbato da una delle parti in ordine a situazioni di interesse della controparte e la reticenza, qualora l'inerzia della parte si inserisca in un complesso comportamento adeguatamente preordinato, con malizia o astuzia, a realizzare l'inganno perseguito, determinando l'errore del deceptus, integrano gli estremi del dolo omissivo rilevante ai sensi dell'art. 1439 c.c.*". Occorre poi, conclude la sentenza, tenere presente in linea generale come, in tema di dolo quale causa di annullamento del contratto, nelle ipotesi di dolo tanto commissivo quanto omissivo, gli artifici o i raggiri, così come la reticenza o il silenzio, debbano essere **valutati in relazione alle particolari circostanze di fatto e alle qualità e condizioni soggettive dell'altra parte**, onde stabilirne l'idoneità a sorprendere una persona di normale diligenza, non potendo l'affidamento ricevere tutela giuridica se fondato sulla negligenza. Pertanto, per i giudici **il ricorso va accolto e la sentenza impugnata cassata**: il giudice del rinvio dovrà provvedere alla regolazione delle spese e utilizzare i principi di diritto enunciati per accertare l'idoneità della condotta della società datrice a integrare un dolo omissivo in danno del proprio dipendente, così da comportare l'annullamento del verbale di conciliazione sottoscritto tra le parti in sede sindacale, nell'ambito della procedura di mobilità ai sensi della Legge n. 223/1991 e le pronunce eventualmente conseguenti.

10) Suprema Corte di Cassazione - sezione tributaria - sentenza 29 marzo 2017 - n. 8043: accertamento

In caso di accertamento con redditometro e nel caso emerga una macroscopica incongruenza tra i redditi dichiarati e il tenore di vita della famiglia, al contribuente non basta eccepire la circostanza che le somme provengono dallo smobilizzo di investimenti.

11) Suprema Corte di Cassazione - Sezione tributaria - Sentenza 29 marzo 2017, n. 8049: legittimità dell'atto impositivo

È illegittimo l'atto impositivo non emesso dall'organo territorialmente competente. La competenza si individua in base al luogo di residenza del contribuente.

12) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 29 marzo 2017 - n. 8130: licenziamento

Legittimo il licenziamento del dipendente che utilizza i sistemi informatici aziendali per finalità non confacenti all'attività lavorativa.

13) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 29 marzo 2017 - n. 8132: licenziamento

La detenzione, in ambito extralavorativo, di un significativo quantitativo di sostanze stupefacenti a fine di spaccio è idonea ad integrare la giusta causa di licenziamento, poiché il lavoratore è tenuto non solo a rendere la prestazione lavorativa richiesta, bensì anche quello di tenere un comportamento extralavorativo che sia tale da non ledere né gli interessi morali e patrimoniali del datore di lavoro, né la fiducia che, in diversa misura e in diversa forma, lega le parti del rapporto di durata.

14) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 29 marzo 2017 - n. 8133: contratti di somministrazione

Per quel che concerne i contratti di somministrazione le decadenze previste dall'articolo 32, comma 4, della legge 183/2010 si applicano anche ai contratti a termine in somministrazione senza la necessità di una specifica previsione di deroga all'articolo 11 delle disposizioni preliminari del codice civile.

15) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 24 marzo 2017 - n. 7687: licenziamento

Non è consentita al ricorrente la tardiva deduzione di un vizio del procedimento disciplinare non dedotto nell'atto introduttivo né può il giudice rilevare d'ufficio una ragione di nullità del licenziamento diversa da quella eccepita dalla parte.

17) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro- Sentenza 16 febbraio 2017 - n. 4114: licenziamento

Licenziamento per giusta causa della lavoratrice che si rifiuta per 4 volte di sottoporsi alla visita medica di idoneità

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

18) Suprema Corte di Cassazione – Sezione Lavoro – Sentenza n. 2749/2017: in quali casi l'INPS versa il TFR dei dipendenti al posto dell'azienda

Al fine di poter accedere al cosiddetto “Fondo di garanzia”, fondo che è stato istituito presso l'INPS ai sensi della Legge n. 297/1982 (“Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica” - Gazzetta Ufficiale del 31 maggio 1982, n. 147), nel caso in cui il datore sia assoggettabile a procedimenti fallimentari risultano essere necessari tre distinti requisiti che devono essere presenti contemporaneamente: la cessazione del rapporto di lavoro, l'inadempimento integrale da parte del datore in riferimento a quanto di sua competenza e la sua situazione di insolvibilità. In questo senso si è espressa la Suprema Corte di Cassazione, nella sentenza n. 7924/2017 che è stata pronunciata in merito alla vicenda che ha coinvolto alcune lavoratrici che avevano chiesto la condanna del Fondo di garanzia dell'INPS a corrispondere in loro favore il Trattamento di Fine Rapporto, dovuto in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro con una società datrice. L'azienda, in merito a quanto dovuto, era rimasta inadempiente ed il tentativo di esecuzione forzata era rimasto infruttuoso a causa della irreperibilità della società e dei suoi amministratori. Inoltre il Tribunale cui era stata avanzata istanza di fallimento aveva ritenuto di doversi dichiarare incompetente. Tribunale e Corte d'Appello hanno successivamente accolto le rimostranze delle lavoratrici, ritenendo sussistenti i presupposti per l'applicazione dell'articolo 2, comma 1 della Legge 29 maggio 1982, n. 297 (secondo cui “È istituito presso l'istituto nazionale della previdenza sociale il «Fondo di garanzia per i trattamento di fine rapporto» con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto”), sul rilievo che la società aveva cessato l'attività quanto meno a partire dall'anno 2003, che non risultavano essere esistenti sedi o domicili suoi o dei suoi amministratori che fossero effettivamente reperibili e che pertanto era del tutto improbabile sia il concretizzarsi di una procedura concorsuale sia un'effettiva e fruttuosa esecuzione forzata, in conseguenza della materiale irreperibilità dei citati soggetti responsabili. In Cassazione, l'INPS si duole, tra l'altro, del fatto che erroneamente la società è stata ritenuta non assoggettabile a fallimento, dal momento che ancora al 21 maggio 2008 non risultava essere stata cancellata dal registro delle imprese, così come invece sembrava risultare in base al documento dell'Agenzia delle Entrate che era stato prodotto da parte dello stesso Istituto previdenziale. Il citato motivo viene ritenuto dagli Ermellini da considerarsi fondato. I giudici rammentano inoltre che la Legge n. 297/1982 ha istituito il Fondo di garanzia presso l'INPS con lo scopo di sostituirlo al datore di lavoro, in caso di insolvenza di quest'ultimo, nel pagamento del Trattamento di Fine Rapporto quale è dovuto a favore dei lavoratori dipendenti. Le legge distingue i diversi casi a seconda che il datore di lavoro sia stato sottoposto a una procedura concorsuale ovvero che il medesimo non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura solo parziale e non completa. Nel primo caso, relativo al datore di lavoro che sia un imprenditore commerciale assoggettato alle procedure esecutive concorsuali, il pagamento da parte del Fondo è subordinato a tre requisiti distinti:

- l'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro;
- l'inadempimento del datore di lavoro per l'intero credito inerente al Trattamento di Fine Rapporto (o, eventualmente, per una sua parte);
- l'insolvenza in toto del medesimo datore di lavoro.

Per quanto riguarda la giurisprudenza, l'accesso ad un'azione nei confronti del Fondo può essere consentita anche nel caso in cui l'imprenditore non sia stato in concreto assoggettato alla procedura fallimentare, sia in forza delle sue condizioni soggettive sia in conseguenza di ragioni a carattere ostativo concretamente oggettive, e l'esecuzione forzata si sia rivelata infruttuosa. Ove pertanto l'accertamento della sussistenza del credito in sede fallimentare sia stato impedito a causa della

chiusura anticipata della procedura per insufficiente consistenza dell'attivo, il credito stesso può essere accertato anche in una sede diversa da quella fallimentare e il lavoratore può usufruire delle prestazioni di cui al Fondo di garanzia. Pertanto, secondo il meccanismo che viene configurato dalla legge, la dichiarazione di fallimento ed insolvenza, nonché la verifica su quale possa essere l'esistenza e la misura del credito in sede fallimentare possono essere azionati in qualità di presupposti del diritto verso il Fondo di garanzia. Solo nel caso in cui l'imprenditore risulti non essere assoggettabile alla procedura concorsuale, è possibile l'intervento del fondo di garanzia a patto che il lavoratore dimostri, attraverso l'esperienza di *"un'azione esecutiva, che deve conformarsi all'ordinaria diligenza e che sia esercitata in modo serio ed adeguato"*, l'insufficienza totale o parziale delle garanzie patrimoniali utilizzabili da parte del datore di lavoro inadempiente, in coerenza con quanto viene disposto dall'articolo 2740 del Codice civile (*"Il debitore risponde dell'adempimento delle obbligazioni con tutti i suoi beni presenti e futuri. Le limitazioni della responsabilità non sono ammesse se non nei casi stabiliti dalla legge"*). Nel caso di specie che si sta attualmente esaminando, alla data di presentazione della domanda all'INPS operata da parte delle lavoratrici, la società risultava essere ancora iscritta al registro delle imprese, ed era pertanto assoggettabile al fallimento, giacché ai fini della decorrenza del termine annuale entro il quale può essere dichiarato il fallimento di un'impresa che sia svolta in forma societaria, occorre far riferimento solo alla data di cancellazione dal registro delle imprese. Non può dirsi essere esclusa l'assoggettabilità alla procedura fallimentare esclusivamente per il fatto che la società in parola era sconosciuta alla sede risultante dai pubblici registri, ben avendo potuto la procedura fallimentare avviarsi, attraverso la notifica della convocazione del fallendo con il rito degli irreperibili, ai sensi di quanto viene disposto da parte dell'articolo 143 del Codice di procedura civile, ovvero attraverso l'esecuzione della notifica sussidiaria al legale rappresentante della società stessa presso quella che risulta essere la residenza anagrafica. Parimenti insufficiente, secondo quanto divisato da parte della Suprema Corte, ai fini di quello che è l'accertamento dello stato di insolvenza del fallendo e, quindi, dell'intervento del Fondo di garanzia, è la sentenza declinatoria della competenza pronunciata da parte del Tribunale, contro la quale i lavoratori avrebbero ben potuto proporre azione di impugnazione oppure riassumere in giudizio dinanzi al tribunale indicato come competente e qui ottenere la sentenza dichiarativa di fallimento o la sua chiusura per assoluta insufficienza dell'attivo.

27 APRILE 2017

Massimo Pipino