



- ▶ **Normativa**
- ▶ **Giurisprudenza**
- ▶ **Prassi amministrativa**

## Normativa

### A) Criteri per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale e del trattamento di mobilità per l'anno 2010 - Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, 24 marzo 2010, n. 50948

Con il Decreto in oggetto, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha autorizzato, relativamente all'anno **2010**, la **concessione** dei **trattamenti di integrazione salariale straordinaria** e di **mobilità** ai dipendenti delle **imprese esercenti attività commerciale** che **occupino più di cinquanta dipendenti**, per le **agenzie di viaggio e turismo**, compresi gli operatori turistici, con **più di cinquanta dipendenti** e per le **imprese di vigilanza** con **più di quindici dipendenti**, nel limite di spesa complessivo di € 45.000.000,00.

Il Ministero ha altresì precisato che hanno diritto al trattamento di mobilità previsto da tale Decreto i lavoratori licenziati entro la data del 31 dicembre 2010 e che l'erogazione del beneficio avviene in ordine cronologico facendo riferimento alla data di licenziamento dei lavoratori interessati.

### B) Disegno di legge recante "Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (cd. "Collegato Lavoro")

Com'è noto, il cd. "Collegato Lavoro", approvato in via definitiva al Senato mercoledì 3 marzo 2010 è stato **rinvio** alle **Camere** dal **Presidente** della **Repubblica**, il quale ha ritenuto che talune norme presentassero **possibili profili di incostituzionalità**. Si segnala comunque che il "Collegato Lavoro" prevedeva, tra l'altro:

- la **riduzione** di **tre anni** sull'**età minima** per il **pensionamento di anzianità** per i **lavoratori** che svolgono attività cd. "**usuranti**";
- la previsione di un'**ulteriore sanzione amministrativa** per il **datore di lavoro privato** che **non trasmette** la **comunicazione preventiva di assunzione** entro i **termini** di legge e l'**aumento** del **50%** delle **sanzioni civili** connesse all'**evasione** di **contributi** e premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare;
- la **modifica** del **regime sanzionatorio** per i **riposi settimanali, giornalieri** e per i periodi di **ferie**;
- la **modifica** dei **requisiti** per poter **usufruire** dei **permessi** per l'**assistenza** a portatori di **handicap**;
- l'**estensione** anche ai **dipendenti privati** il **meccanismo** dell'**emissione** del **certificato di malattia** in **via telematica** già previsto per i dipendenti pubblici;
- la previsione, in caso di presenza di **clausole generali**, di un **controllo giudiziale limitato** all'**accertamento** del **presupposto di legittimità** e **non estendibile** al **sindacato di merito** sulle **valutazioni tecniche, organizzative** e **produttive** (regola non applicabile qualora il contratto è stato qualificato in maniera erronea, se sussistono vizi nel consenso o se si rinviene una difformità tra il programma negoziale certificato e la sua concreta attuazione);
- la possibilità di **inserire** nei **contratti collettivi** o nei **contratti individuali** **tipizzazioni di giusta causa** e di **giustificato motivo di licenziamento**,

### Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale  
www.splegal.it  
info@splegal.it

#### Milano

20122 Galleria San Babila 4/C  
Tel.: +39 02 763 907 44  
Fax: +39 02 763 906 81

#### Roma

00187 Via XX Settembre 1  
Tel.: +39 06 420 160 09  
Fax: +39 06 420 038 28

- delle quali, in caso di controversia giudiziale, il giudice tiene conto insieme alle *“fondamentali regole del vivere civile”* ed all’ *“oggettivo interesse dell’organizzazione”*;
- nella definizione delle **conseguenze** da riconnettere al **licenziamento** ai sensi dell’art. 8 L. n. 604/1966 (cd. *“tutela obbligatoria”*), l’**indicazione** per l’organo giudicante di **tenere conto di elementi e di parametri fissati dai contratti collettivi ed individuali** nonché delle **dimensioni e delle condizioni dell’attività** esercitata dal datore di lavoro, della **situazione del mercato del lavoro locale**, dell’**anzianità** e delle **condizioni del lavoratore**, nonché del **comportamento delle parti** anche **prima del licenziamento**;
- la **facoltà** delle **parti** di ottenere, mediante una **procedura volontaria**, la **certificazione** dei **contratti** di lavoro in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro;
- la riforma degli artt. 410 e ss. c.p.c., con conseguente **modifica** della **procedura di esperimento del tentativo di conciliazione**, il quale, peraltro, viene reso **facoltativo** e potrà essere **esperito anche** presso le **sedi previste dai contratti collettivi** sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative nonché presso gli **organi di certificazione** di cui al D. Lgs. n. 276/03;
- la riforma dell’art. 420 c.p.c. nel senso che, in sede di **udienza di discussione**, il **giudice**, oltre a tentare la conciliazione della lite, deve **formulare** alle parti una **proposta transattiva**;
- la possibilità per le parti di **deferire** alla **Commissione Provinciale di Conciliazione** o ad un **collegio di conciliazione ed arbitrato** liberamente scelto tra le parti ovvero ai **collegi arbitrali** costituiti dagli **organi di certificazione** di cui al D. Lgs. n. 276/03 o dalle parti stipulanti i contratti collettivi il **mandato a risolvere** in via **arbitrale** la **controversia**;
- la **facoltà** per il datore di lavoro ed il lavoratore di **prevedere clausole compromissorie anche in sede di sottoscrizione del contratto di lavoro**;
- la **modifica** della **procedura** per l’**impugnazione del licenziamento**, il quale, pur continuando a dover essere impugnato - con qualsiasi atto scritto - entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, deve poi essere **seguito a pena di inefficacia entro 180 giorni dal deposito del ricorso** nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero della comunicazione della **richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato**;
- la previsione per tutti i giudizi anche pendenti alla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro di un’**indennità risarcitoria** omnicomprensiva tra un **minimo di 2,5** ed un **massimo di 12 mensilità** dell’ultima retribuzione globale di fatto nel caso di **conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato**;
- la previsione di una **sanzione penale** per il **committente** che non versa alla cd. *“Gestione Separata”* dell’INPS la **quota contributiva a carico dei collaboratori coordinati e continuativi**, anche a **progetto**;
- la possibilità per la **pubblica amministrazione erogatrice delle prestazioni** in favore dell’**invalido civile** nei casi in cui l’invalidità civile derivi **da fatto illecito di un terzo di recuperare** i relativi importi dal **responsabile civile** e dalla **compagnia di assicurazione**;
- a far tempo dal 1° giugno 2010, l’**obbligo del medico curante** di dare **segnalazione della sussistenza di un’infermità comportante incapacità lavorativa** derivante da **responsabilità di terzi nei certificati di malattia**;
- la **possibilità di assolvere all’obbligo di istruzione** attraverso **percorsi di apprendistato** per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- l’introduzione di una sorta di **sanatoria** per la **stabilizzazione** dei rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa**, anche a **progetto**, prevedendo che, **qualora il datore di lavoro abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato** avvalendosi della cd. *“stabilizzazione”* di cui alla Legge Finanziaria del 2007, sarà **obbligato ad indennizzare il prestatore di lavoro con un’indennità compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità**.

## Giurisprudenza

### A) Licenziamento per giusta causa - Uso personale della carta di credito aziendale - Corte di Cassazione, 23 marzo 2010, n. 6956

Con la pronunzia in oggetto, la Suprema Corte ha recentemente affermato che è **legittimo** il **licenziamento per uso personale della carte di credito dell'azienda** in quanto l'atto **lede il rapporto fiduciario**, tanto più se il beneficiario sa di non aver circoscritto le proprie uscite ad occasioni inerenti l'attività lavorativa

### B) Risarcimento del danno non patrimoniale da demansionamento e tassazione - Corte di Cassazione, 19 marzo 2010, n. 6754

Le **somme corrisposte al lavoratore a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale da demansionamento non sono soggette ad IRPEF** in applicazione del principio generale stabilito dall'art. 6, comma 2, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (cd. "Testo Unico delle Imposte sui Redditi" o "TUIR"), secondo cui le somme percepite dal contribuente a titolo risarcitorio costituiscono reddito imponibile solo quando abbiano la funzione di reintegrare un danno costituito dalla mancata percezione di redditi.

### C) Licenziamento per mancanze o condotte colpose del lavoratore - Necessità della previa contestazione degli addebiti *ex art. 7 S.L.* - Corte di Cassazione, 17 marzo 2010, n. 6437

Il **licenziamento per ragioni riconducibili a mancanze** o, comunque, a **condotte colpose del lavoratore** deve essere **sempre preceduto** dalla **contestazione degli addebiti disciplinari** ai sensi dell'art. 7 S.L..

Uniformandosi alla giurisprudenza consolidata, con la sentenza in oggetto la Suprema Corte si è pronunciata in merito ad un licenziamento di un **metronotte** che era **solito concedersi una periodo di riposo durante l'orario di lavoro**, dichiarando **illegittimo il licenziamento** in quanto **non preceduto** dalla **contestazione degli addebiti disciplinari**.

### D) Uso aziendale e trasferimento d'azienda - Corte di Cassazione, 11 marzo 2010, n. 5882

L'**uso aziendale non è trasferibile al cessionario** nel caso di **trasferimento d'azienda**, *ex art. 2112 c.c.*, **qualora i diritti oggetto di tale uso siano disciplinati dal contratto integrativo applicato dal datore di lavoro cessionario**. Secondo la Suprema Corte, infatti, l'**uso aziendale opera** come una **contrattazione integrativa aziendale**, con la conseguenza che, in caso di trasferimento d'azienda, trova applicazione l'art. 2112, terzo comma, c.c., secondo cui il **cessionario è tenuto ad applicare**, sino alla loro scadenza, i **trattamenti economici e normativi derivanti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti** presso il **cedente** alla data del trasferimento, **salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario**.

### E) Distacco - Licenziamento per soppressione del posto di lavoro del lavoratore distaccato - Corte di Cassazione, 5 marzo 2010, n. 5403

Nel caso di **distacco**, ai fini della **legittimità del lavoratore distaccante**, non è **sufficiente la prova della soppressione del posto di lavoro presso la società distaccataria** o il **venire meno dell'interesse al distacco**.

Lo ha stabilito la Suprema Corte con la sentenza in oggetto, secondo cui, ai fini della **legittimità del licenziamento**, il **datore di lavoro deve provare** anche

l'intervenuta soppressione del posto di lavoro presso la società distaccante e l'impossibilità di adibire il lavoratore in mansioni alternative equivalenti a quelle che svolgeva prima del licenziamento.

**E) Rifiuto al trasferimento e legittimità del licenziamento - Corte di Cassazione, 2 marzo 2010, n. 7045**

Il rifiuto del lavoratore di trasferirsi nella nuova sede di lavoro legittima il licenziamento che, avendo natura disciplinare, deve essere preceduto dalla preventiva contestazione degli addebiti ai sensi dell'art. 7 S.L..

**G) Configurabilità del cd. "mobbing" - Corte d'Appello Milano, 19 settembre 2009**

Il *mobbing* è configurabile soltanto qualora gli atti posti in essere, ancorché legittimi, siano sorretti da una precisa volontà di colpire il lavoratore e sia palese l'intento vessatorio, con la conseguenza che non integrano tali fattispecie fatti che rientrano nelle comuni dinamiche di un rapporto di lavoro.

**H) Violazione del procedimento per la concessione della CIGS e conseguenze - Corte di Cassazione, 3 luglio 2009, n. 15694**

In tema di procedimento per la concessione della cassa integrazione guadagni straordinaria, l'obbligo di comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali dei criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché delle modalità della rotazione previsti dall'art. 1, comma settimo, L. 23 luglio 1991 n. 223, opera sul doppio piano della tutela delle prerogative sindacali e delle garanzie individuali, essendo tali criteri finalizzati a consentire il controllo *ex post* della mancata rotazione, con la conseguenza che la violazione di tale procedura comporta l'illegittimità della collocazione in CIGS a prescindere dall'intervenuta stipulazione tra il datore di lavoro e l'organizzazione sindacale di un accordo attestante il regolare espletamento della procedura.

\* \* \*

## Prassi amministrativa

**A) Lavoratori distaccati negli stati membri dell'UE - Nota della Direzione Generale delle Politiche Previdenziali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali aprile 2010**

Con la nota in oggetto, la Direzione Generale delle Politiche Previdenziali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che, a far tempo dal 1° maggio 2010, entreranno in vigore le nuove disposizioni in materia di legislazione applicabile ai lavoratori che si spostano all'interno dell'Unione Europea, contenute nel titolo II del Regolamento (CE) n. 883/2004 (artt. da 11 a 16) e nel titolo II del Regolamento di applicazione n. 987/2009 (artt. da 14 a 21).

Le nuove disposizioni hanno esteso la durata massima del distacco da dodici a ventiquattro mesi ed hanno previsto la sostituzione del formulario E 101 con il formulario A1, che potrà avere la durata di ventiquattro mesi (il formulario E 102 verrà abolito).

Nelle ipotesi in cui la durata del distacco, prevista in ventiquattro mesi, debba essere prorogata per particolari esigenze, si potrà richiedere l'applicazione dell'art. 16 del Regolamento (CE) 883/2004, il cui contenuto è analogo a quello dell'art. 17 del Regolamento (CE) 1408/1971. A questo proposito nulla è variato per quanto concerne la competenza, che rimane attribuita alle Direzioni Regionali INPS, secondo l'articolazione territoriale individuata in base allo Stato membro in cui il lavoratore viene inviato.

La predetta Direzione Generale ha altresì chiarito che i nuovi regolamenti non si applicano in caso di distacco in Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera.

**B) Responsabilità solidale in materia di appalto - Interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2 aprile 2010, n. 3**

In risposta ad un'istanza di interpello della Confederazione Libere Associazioni Artigiane Italiane, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che, in tema di **responsabilità solidale** in materia di **appalto**, le **obbligazioni solidali** sono da **riferire** non solo ai **trattamenti retributivi, contributivi e fiscali**, bensì anche ai relativi **interessi** e alle **sanzioni civili**, mentre restano escluse tutte le altre tipologie di sanzioni e/o oneri accessori.

Le informazioni contenute in questa nota informativa hanno carattere generale e meramente divulgativo e non costituiscono né possono essere interpretate come un parere legale sulle materie trattate. Scorcelli Rosa & Partners non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali errori nel processo di pubblicazione.

Per eventuali approfondimenti è possibile rivolgersi a Renato Scorcelli all'indirizzo e-mail:  
**rscorcelli@splegal.it**