



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

Normativa

A) Proroga dei benefici in tema di detassazione, sgravi contributivi e ammortizzatori sociali - Legge 13 dicembre 2010 n. 220.

L'art. 1 della Legge n. 220/2010 (cd. Legge di stabilità) ha **prorogato** a tutto il **2011** i **benefici** in tema di **detassazione** e **sgravi contributivi** degli **emolumenti** riconducibili alla **produttività** nonché l'efficacia delle norme vigenti nel 2010 in tema di **ammortizzatori sociali**.

In particolare, la proroga ha interessato la **parziale detassazione** (applicazione dell'**imposta sostitutiva** del **10%** in luogo dell'Irpef e delle addizionali) delle **somme** corrisposta ai **lavoratori** riconducibili a **incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa** ed altri elementi di **competitività e redditività** legati all'**andamento economico dell'impresa** nonché lo **sgravio contributivo (25% per il datore di lavoro)** sulle **retribuzioni variabili** corrisposte ai titoli appena indicati purché siano disciplinate dalla **contrattazione collettiva di secondo livello**.

Con riferimento agli ammortizzatori sociali, è stata prorogata sino al 31 dicembre 2011 la **concessione**, anche **senza soluzione di continuità**, dei trattamenti di **Cassa Integrazione Guadagni, di mobilità e disoccupazione speciale**.

E' stata altresì prorogata la normativa in tema di **ammortizzatori sociali in deroga**.

* * *

Giurisprudenza

A) Licenziamento per giusta causa - Corte di Cassazione, 14 febbraio 2011, n. 3596.

La Suprema Corte - aderendo al noto principio secondo cui, in tema di **licenziamento disciplinare**, la **gravità** della condotta contestata al lavoratore deve essere **valutata** in base al suo **contenuto obiettivo** ed alla sua **portata soggettiva** in relazione alle **circostanze** ed ai **motivi** che hanno determinato la **condotta** - ha ritenuto che **non costituisce giusta causa di licenziamento** l'**insubordinazione ai superiori gerarchici** da parte del dipendente che ritiene di essere **vittima** di un comportamento **arbitrario** da parte del datore di lavoro finalizzato al suo **demansionamento**.

B) Licenziamento per giusta causa - Corte di Cassazione, 1 marzo 2011, n. 5019.

Sempre in tema di **licenziamento per giusta causa**, sulla scorta del principio appena citato, la Corte di Cassazione ha ritenuto altresì **illegittimo** il **licenziamento** irrogato al dipendente che aveva **alterato** il **foglio presenze** ed era **uscito** dall'azienda **in anticipo** di qualche **minuto** sull'orario di uscita.

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



► Giurisprudenza

C) Licenziamento per giusta causa - Corte di Cassazione, 25 gennaio 2011, n. 1699

Con la pronuncia in oggetto la Suprema Corte ha sancito che è **legittimo** il **licenziamento** per **giusta causa** del lavoratore il quale, nel corso di **diversi viaggi** in un paese tropicale, aveva subito una **ricaduta** con una **nuova assenza** per **malattia** dopo aver contratto una **malattia endemica** durante un viaggio nello stesso paese effettuato durante un periodo di **ferie** richiesto per **motivi familiari**.

D) Licenziamento per giusta causa - Tribunale di Venezia, 13 luglio 2010, n. 710.

Il Tribunale di Venezia ha stabilito che i **giorni di chiusura** dell'**azienda** nei quali **tutto il personale** è in **ferie non** possono essere considerati "**lavorativi**", di tal che non possono essere **utilizzati** ai fini della **decorrenza** del **termine** per l'**irrogazione** del **provvedimento disciplinare dopo** la resa delle **giustificazioni** da parte del **lavoratore**.

E) Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Corte di Cassazione, 18 febbraio 2011, n. 3968.

Dopo aver precisato che in caso di **licenziamento** per **giustificato motivo oggettivo** la verifica della possibilità di **repechage** va fatta prima con riferimento a **mansioni equivalenti** e poi, solo se i **lavoratori** sono **disposti** ad accettare **mansioni inferiori**, anche su queste ultime, la Suprema Corte ha stabilito che nel caso in cui un **lavoratore** abbia in precedenza **agito** per far valere il **demansionamento**, non può poi **tardivamente acconsentire** all'espletamento delle **mansioni inferiori**, seppure per **evitare** il **licenziamento** inflittogli nel frattempo: le **condizioni** che legittimano il **recesso** devono **sussistere** ed essere **verificate** alla **data** del **provvedimento** e **non** possono consistere in **manifestazioni di volontà sopravvenute**.

F) Licenziamento per superamento del periodo di comportamento - Corte di Cassazione, 13 luglio 2010, n. 16421

Con la pronuncia in oggetto la Corte di Cassazione ha stabilito che in caso di **licenziamento** per **superamento del periodo di comportamento**, qualora nell'atto di intimazione del **recesso** il datore di lavoro **non** abbia precisato le **assenze** in virtù delle quali si ritiene **superato** il **predetto periodo**, il **lavoratore** può richiedere di **specificare** le **assenze** stesse, al fine di poter **opporre specifici rilievi** in ordine alle **mancate presenze** imputategli.

G) Collegato Lavoro - Contratto di lavoro a tempo determinato - Tribunale di Milano, 29 novembre 2010, n. 4966 e n. 4971.

Con riferimento alle conseguenze derivanti dall'**illegittimità** del **termine** apposto al contratto di lavoro, il Tribunale di Milano ha stabilito che l'art. **32, comma quinto della legge n. 183/10** (c.d. **Collegato Lavoro**) deve essere interpretato nel senso che l'**indennità onnicomprensiva** (compresa tra un **minimo** di **2,5** e un **massimo** di **12 mensilità** dell'**ultima retribuzione globale di fatto**) introdotta da tale norma, in aggiunta alla **conversione** del rapporto a **tempo indeterminato** ha carattere **alternativo** dell'**ordinaria tutela risarcitoria** costituita dal **pagamento** delle **retribuzioni** dalla **messa in mora** fino alla **riammissione in servizio**, di tal che, anche nel caso in cui il **lavoratore** abbia **offerto** la **prestazione lavorativa**, il datore di lavoro **non** può essere **condannato** al **pagamento** delle cd. **retribuzioni medio tempore**.



► Giurisprudenza

H) Sicurezza sul lavoro - Corte di Cassazione, sez. Penale, 1° dicembre 2010, n. 42465.

La Corte di Cassazione, ribadendo l'orientamento giurisprudenziale che considera **responsabile penalmente il committente** per gli **infortuni** che si verificano sul **luogo di lavoro**, **indipendentemente** dalla natura **autonoma** o **subordinata** del prestatore di lavoro, ha stabilito che il **privato, committente** di lavori edili fatti svolgere ad un **lavoratore autonomo** privo di **specificità professionalità** e **non iscritto** ad alcun **albo artigiani**, nonché in **assenza** del **rispetto** delle **norme antinfortunistiche**, risponde **penalmente** per l'**infortunio** ad esso occorso.

I) Infortunio in itinere - Corte di Cassazione, 24 settembre 2010, n. 20221.

In materia di **infortunio in itinere** è **indennizzabile** l'**infortunio** subito da un lavoratore che, per **recarsi** sul **luogo di lavoro**, **non aveva scelto** l'**itinerario** più **breve** ma aveva optato per un **altro percorso** che garantiva un **accesso** più **comodo** e **conveniente** all'**azienda**, ritenendo **prevalente** il criterio della **normalità** rispetto a quello della **brevità**.

L) Lavoro irregolare - Corte di Cassazione, sez. Penale, 8 luglio 2010, n. 25990.

La Suprema Corte ha ribadito il proprio consolidato orientamento secondo, cui ai sensi dell'art. 22, comma 12 del D. Lgs. 286/1998, è **punibile** con la **reclusione** da **6 mesi** a **3 anni** e la **multa** di € 5.000 per ciascun **lavoratore**, il **datore di lavoro** che **occupa**, anche per un **solo giorno**, un **citadino extracomunitario** privo di **regolare permesso di soggiorno**, **non essendo necessario** che il **rapporto di lavoro** sia caratterizzato dalla **stabilità** né che il **datore di lavoro** persegua un **ingiusto profitto**.

M) Assenza del lavoratore in malattia durante la visita di controllo - Corte di Cassazione, 9 marzo 2010, n. 5718.

L'**assenza** alla **visita di controllo**, per **non essere sanzionata** con la **perdita** del **trattamento economico** di **malattia**, può essere **giustificata**, oltre che dal caso di **forza maggiore**, da ogni **situazione** che, ancorché **non insuperabile** e nemmeno tale da determinare, se non osservata, la **lesione** di **beni primari**, abbia reso **indifferibile** la **presenza personale** dell'assicurato, per soddisfare un'**esigenza** di **solidarietà** e **vicinanza familiare** (nel caso di specie, è stata ritenuta **giustificata** l'assenza alla **visita di controllo** da parte di un **lavoratore** che si era recato in casa di cura per **assistere** la **madre anziana**, ricoverata a seguito di un intervento di cardiocirurgia).

N) Permessi retribuiti per assistenza dei figli con handicap grave - Corte di Cassazione, 25 febbraio 2010, n. 4623.

Sul presupposto che il **destinatario** della **tutela** realizzata mediante le **agevolazioni** previste dall'art. 33 Legge n. 104/1992 non è il lavoratore onerato dall'assistenza bensì la **persona portatrice** di **handicap**, la Suprema Corte ha riconosciuto il **diritto** del **lavoratore genitore** di **figli con handicap grave** ad **usufruire**, in alternativa al **prolungamento** del **congedo parentale** fino al **compimento** dei **tre anni** di **età** dei **figli**, di **due ore** di **permesso giornaliero retribuito** per ciascun **bambino** sino al **compimento** del **terzo anno** di **vita**.

Prassi Amministrativa

A) Lavoro notturno per un lavoratore con orario di lavoro part-time verticale - Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 17879 del 30 agosto 2010.

Con la Nota n. 17879/10 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha stabilito che nell'ipotesi di un **lavoratore con orario di lavoro part-time verticale** che svolge la sua **prestazione lavorativa su 3 giorni** anziché su **5 giorni settimanali** come previsto dal contratto collettivo, ai fini del calcolo delle **ore medie di lavoro notturno** consentite ai sensi dell'art. 13 del D. lgs. 66/2003, si deve tenere conto delle **ore effettive di lavoro prestato** e non dell'**orario di lavoro astrattamente** previsto dalla **contrattazione collettiva**.

► Prassi Amministrativa

B) Distacco presso un luogo di lavoro diverso dalla sede legale del distaccatario - Risposta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'Interpello n. 25 del 2 febbraio 2011.

A seguito di un interpello proposto dalla Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa, in merito alla **legittimità** dell'utilizzo dell'istituto del **distacco** nel caso in cui il **lavoratore distaccato** presti la propria **attività lavorativa in luogo diverso** dalla sede del **distaccatario**, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ricordando che i **requisiti di legittimità** individuati dall'art. 30 del D. Lgs. 276/2003 sono l'**interesse del distaccante**, la **temporaneità del distacco** e la **specificità dell'attività lavorativa** prestata, si è pronunciato per la **legittimità del distacco** sul presupposto che il **luogo di lavoro del lavoratore distaccato costituisce** una mera **modalità di svolgimento della prestazione lavorativa** e, come tale, **non assume particolare rilievo**.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha tuttavia osservato che tale elemento può essere **valutato**, unitamente agli altri, al fine di **verificare l'effettiva sussistenza dei requisiti di legittimità** e l'**assenza di condotte elusive** della normativa citata.

C) Fruizione del congedo di maternità nell'ipotesi di adozione internazionale - Risposta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'Interpello n. 39 del 5 novembre 2011.

Poiché la ratio dell'art. 26 comma terzo del D. Lgs. n. 151/2001, che dispone che in caso di **adozione internazionale**, il **congedo di maternità** può essere **fruito** dalla **lavoratrice** anche durante il **periodo di permanenza all'estero**, consiste nel **permettere** agli aspiranti **genitori adottivi di instaurare** con il minore un **rapporto relazionale propedeutico all'adozione**, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che nel caso di **interruzione della procedura adottiva**, con conseguente **rientro del lavoratore senza** che si verifichi l'**ingresso del minore** in Italia, il relativo **periodo di assenza** fruito dal dipendente per **espletare gli adempimenti** connessi alla **procedura adottiva può** comunque essere considerato come **congedo di maternità**.



► Contrattazione collettiva

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 rsorcelli@splegal.it e-mail:

2010 © Scorcelli Rosa & Partners -
Tutti i diritti riservati

Contrattazione collettiva

A) Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore Commercio.

Il nuovo **contratto collettivo nazionale di lavoro** per il **settore del commercio** è stato **firmato**, senza l'adesione di CGIL, in data **26 febbraio 2011**.

Le principali novità riguardano:

1) l'**introduzione** di un **elemento retributivo** denominato "**elemento economico di garanzia**" che verrà corrisposto ai **dipendenti assunti** entro il **1° maggio 2013** e ancora in **forza al 31 ottobre 2013** il cui **datore di lavoro non abbia stipulato o non applichi accordi di secondo livello**.

Tale elemento retributivo farà riferimento al periodo dal **1° gennaio 2011 al 31 ottobre 2013**, dovrà essere **calcolato** in **funzione** della **prestazione lavorativa** e dell'**orario** di lavoro e potrà essere **assorbito** in **somme erogate** al lavoratore **dopo il 1° gennaio 2011** ma **non inciderà** su nessun altro **istituto contrattuale** (ad esempio, sarà escluso dalla base di computo del TFR);

2) l'**obbligo** a carico delle **aziende** che **non iscrivono** i propri dipendenti al **Fondo Est** di **corrispondere** agli stessi un **elemento distinto** della **retribuzione** pari ad **Euro 10 per 14 mesi** o di **garantire**, in alternativa, una **copertura sanitaria** alle **medesime condizioni** di quella prevista dal **Fondo Est**.

3) la previsione di **specifiche regole** per la **costituzione** ed il **funzionamento** del **collegio arbitrale**.

4) la **previsione** di **ulteriori limitazioni** rispetto a quelle previste dal Collegato Lavoro per la **stipulazione** di **clausole compromissorie**: oltre alle cause aventi ad oggetto i licenziamenti, le clausole compromissorie **non** possono avere ad oggetto **controversie** in tema di **mobbing**, **infortuni**, **malattie** e **molestie sessuali**. Inoltre, è **vietata** la **stipulazione** di **clausole compromissorie** per le **lavoratrici madri** nel periodo intercorrente dall'**inizio della gravidanza** al compimento del **primo anno** di età del **bambino**.

5) la previsione di nuove regole sul **trattamento economico** in caso di **malattia**, finalizzate a disincentivare l'abuso del ricorso alla malattia. Il nuovo CCNL prevede che per le **prime due malattie** dell'anno solare l'**integrazione economica** pagata dal **datore di lavoro** per i **primi 3 giorni** di assenza **continuerà** ad essere pari al **100%** della **retribuzione ordinaria**, per la **terza e quarta malattia** l'integrazione sarà **ridotta** al **50%** della **retribuzione ordinaria**, **dalla quinta malattia** in poi il **datore di lavoro non dovrà più pagare l'integrazione**.

Tale regola **non si applica** alle **malattie** con **prognosi iniziale** di **almeno 12 giorni**, ai **ricoveri** e ad altre **gravi patologie**.

L'accordo inoltre **consente** ai datori di lavoro di **procedere direttamente** al **pagamento** della **malattia**, **conguagliando** il **versamento** con i **contributi** dovuti all'**Inps**.

6) i **lavoratori assunti dopo il rinnovo contrattuale** matureranno i cd. **permessi aggiuntivi** (pari a 56 ore per le aziende fino a 15 dipendenti e 72 ore annue per quelle con oltre 15 lavoratori) per **metà** a partire dal **terzo anno** e **interamente** a partire dal **quinto anno successivo** a quello di **assunzione**.

7) la previsione di un **numero superiore** di **domeniche lavorative** per i lavoratori a **tempo pieno** dipendenti da aziende del **settore terziario** che abbiano il **riposo settimanale** normalmente coincidente con la **domenica**.

Le aziende hanno **facoltà** di **organizzare** per **ciascuno** dei suddetti lavoratori lo **svolgimento** dell'**attività lavorativa** nella giornata della **domenica** in misura **pari** al numero delle cd. **domeniche di apertura** previste dal D. Lgs. 114/98 e del **30%** delle **ulteriori aperture domenicali** previste a livello **territoriale**, **ferma** restando l'**applicazione** delle **maggiorazioni** e dei **trattamenti economici** previsti **dalla contrattazione integrativa territoriale e aziendale**.

Sono **escluse** le seguenti categorie di lavoratori: (i) **madri e padri affidatari di bambini** fino a **3 anni** di età, (ii) lavoratori che **assistono portatori di handicap conviventi** o **persone non autosufficienti** titolari di **assegno di accompagnamento conviventi**, (iii) ulteriori ipotesi previste dalla **contrattazione di secondo livello**.