



Giurisprudenza

Prassi amministrativa

Contrattazione collettiva

Giurisprudenza

- A) Condotta antisindacale - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 10 giugno 2013, n. 14511

Nell'attuale sistema normativo dell'attività sindacale, non vige il principio della necessaria parità di trattamento tra le varie organizzazioni sindacali. Il datore di lavoro, pertanto, non ha l'obbligo assoluto di aprire le trattative per la stipula di contratti collettivi con tutte le organizzazioni, potendosi configurare l'ipotesi di condotta antisindacale prevista dall'art. 28, Stat. Lav., solo quando risulti un uso distorto da parte del datore medesimo della sua libertà negoziale, produttivo di un'apprezzabile lesione della libertà sindacale dell'organizzazione esclusa.

- B) Autonomia e subordinazione - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 24 maggio 2013, n. 12909

Costituiscono caratteri distintivi della subordinazione i seguenti elementi: il potere direttivo datoriale esercitato attraverso la ripetuta specificazione della prestazione lavorativa richiesta; i frequenti e prolungati controlli sulla prestazione lavorativa; l'inserimento del lavoratore nell'organico aziendale con mansioni di coordinatore degli altri dipendenti quale referente per l'illustrazione dei prodotti, la soluzione dei problemi e le strategie di mercato, oltre che per le ferie e i permessi e persino per la selezione del personale (nella fattispecie, la Suprema Corte ha confermato la tesi dei Giudici di merito che, verificata la sussistenza dei predetti presupposti, hanno accertato la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato formalmente instaurato come un rapporto di lavoro di agenzia).

- C) *Jus variandi* - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 23 maggio 2013, n. 12725

Ai fini della verifica del legittimo esercizio dello *jus variandi* da parte del datore di lavoro, deve essere valutata la omogeneità tra le mansioni successivamente attribuite e quelle di originaria appartenenza, sotto il profilo della loro equivalenza in concreto rispetto alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed alla utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal dipendente, nonché considerando che non è configurabile la responsabilità datoriale ove il mutamento delle mansioni dipenda da fattori oggettivi estranei alla volontà del datore di lavoro e legati ad una modifica alla generale contrazione delle attività imprenditoriali

- D) Indennità sostitutiva reintegrazione ex art. 18, Stat. Lav. - Tribunale di Tortona, 15 maggio 2013

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

Il Giudice, accertata l'invalidità del licenziamento di un lavoratore (poi deceduto per malattia oncologica) accoglie la domanda degli eredi ex art. 18, Stat. Lav., come modificato dalla L. n. 92/2012 (Legge Fornero) avente ad oggetto il pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegrazione pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, qualificando tale obbligazione come alternativa e, quindi, discostandosi dal consolidato orientamento giurisprudenziale che, nella vigenza della precedente formulazione della norma statutaria, qualificava tale obbligazione, invece, come facoltativa (negando quindi agli eredi la trasmissibilità di tale pagamento)

- E) Giusta causa licenziamento - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 7 maggio 2013, n. 10552

Se la contrattazione collettiva prevede, quale ipotesi di giusta causa di licenziamento, l'omessa o tardiva presentazione del certificato medico in caso di assenza per malattia oppure l'inadempimento di altri obblighi contrattuali specifici da parte del lavoratore, la valutazione in ordine di legittimità del licenziamento, motivato dalla ricorrenza di una di tali ipotesi, non può conseguire automaticamente dal mero riscontro che il comportamento del lavoratore integri la fattispecie tipizzata contrattualmente, ma occorre sempre che quest'ultima sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto tenuto dal lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo. (nel caso di specie il Giudice di merito, con decisione condivisa dalla Suprema Corte, ha appurato, da un lato, l'esistenza effettiva della condotta materiale - assenza dal lavoro per più di quattro giorni senza comunicare la giustificazione - e, dall'altro lato, ha approfondito anche il profilo soggettivo, ravvisando, nella condotta tenuta dal lavoratore nel corso della sua assenza, un comportamento gravemente negligente, consistito nell'aver omesso di verificare la corrispondenza delle prognosi effettuate nelle due diverse certificazioni mediche acquisite - una nell'immediatezza del malore e l'altra a distanza di due giorni - ed in particolare nella non coincidenza dei termini finali tra la prima - trattenuta dal lavoratore - e la seconda inviata al datore di lavoro).

- F) Principio di tempestività della contestazione disciplinare - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 3 maggio 2013, n. 10349

Il cd. principio di immediatezza della contestazione disciplinare va interpretato in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda un intervallo temporale maggiore, ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al Giudice di merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo. Nella fattispecie, il Giudice di merito ha ritenuto del tutto ingiustificato tale lasso temporale ed ha osservato che, anche a voler tenere conto dei problemi complessi di organizzazione di una struttura di grandi dimensioni e ramificata sul territorio, non era idonea a giustificare l'ampio lasso temporale trascorso tra la contestazione e l'irrogazione della sanzione.

- G) Omissione ed evasione contributiva - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 2 maggio 2013, n. 10265

L'omessa o infedele denuncia mensile all'INPS (attraverso i cd. modelli DM 10) di rapporti di lavoro o di retribuzioni erogate, ancorché registrati nei libri di cui è obbligatoria la tenuta, concretizza l'ipotesi di "evasione contributiva" di cui all'art. 116, comma 8, lett. b) della Legge n. 388/2000 e non la meno grave fattispecie di

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

“omissione contributiva” di cui alla lettera a) della medesima norma che riguarda le sole ipotesi in cui il datore di lavoro, pur avendo provveduto a tutte le denunce e registrazioni obbligatorie, ometta il pagamento dei contributi, dovendosi ritenere che l’omessa o infedele denuncia configuri occultamenti dei rapporti o delle retribuzioni o di entrambi. La Cassazione, nel confermare tale principio, ha altresì precisato che l’orientamento in questione è correttamente basato sulla circostanza che l’omessa o infedele denuncia fa presumere l’esistenza della volontà datoriale di occultare i dati allo specifico fine di non versare i contributi o i premi dovuti, salvo prova contraria del soggetto obbligato.

- H) Associazione in partecipazione e rapporto di lavoro subordinato - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 12 aprile 2013, n. 8928

La qualificazione del rapporto compiuta dalle parti nella iniziale stipulazione del contratto non è determinante stante la idoneità, nei rapporti di durata, del comportamento delle parti ad esprimere sia una diversa effettiva volontà contrattuale che una diversa nuova volontà.

Il comportamento delle parti va, dunque, considerato e valorizzato proprio perché idoneo a render manifesto il concreto assetto che esse hanno inteso imprimere ai loro rapporti, a prescindere dal carattere confermativo o non della originaria qualificazione da essi voluta, fermo restando il ruolo di questa nei casi, peraltro marginali, in cui ogni altra circostanza complessivamente valutata non offra, ai fini della qualificazione del rapporto, elementi decisivi in un senso o nell’altro (nella fattispecie, in particolare, è stata affermata la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato dissimulato da un contratto di associazione in partecipazione)

- I) Giusta causa di licenziamento - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 28 marzo 2013, n. 7819

Ad avviso della Suprema Corte, la giusta causa del licenziamento di un cassiere di banca, affidatario di somme anche rilevanti, deve essere verificata con riguardo non solo all’interesse patrimoniale della datrice di lavoro, ma anche, sia pure indirettamente, alla potenziale lesione dell’interesse pubblico, alla sana e prudente gestione del credito. In applicazione di tali principi è stato ritenuto corretto da giusta causa il licenziamento del lavoratore che (i) rifiutò l’esecuzione di un’operazione richiesta da una cliente e prevista da un manuale portato a conoscenza dei dipendenti da alcuni mesi (ii) si allontanò dal posto di lavoro senza procedere alla chiusura della cassa (iii) abbandonò il posto di lavoro per recarsi ad un bar, incurante della presenza di ben altri quindici dipendenti.

- J) Lavoro a tempo determinato e principio della scorrevolezza - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 19 marzo 2013, n. 6787

Il lavoratore assunto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, non deve essere necessariamente destinato alle medesime mansioni e/o allo stesso posto del lavoratore assente, atteso che la sostituzione ipotizzata dalla legge va intesa nel senso più confacente alle esigenze dell’impresa; pertanto, non può essere disconosciuta all’imprenditore - nell’esercizio del potere di organizzazione dell’azienda - la facoltà di disporre (in conseguenza dell’assenza di un dipendente) l’utilizzazione del personale, incluso il lavoratore a termine, mediante

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

Prassi amministrativa

i più opportuni spostamenti interni, con conseguente realizzazione di un insieme di sostituzioni successive per scorrimento a catena, sempre che vi sia una correlazione tra assenza ed assunzione a termine, nel senso che la seconda deve essere realmente determinata dalla necessità creatasi nell'azienda per effetto della prima.

K) Licenziamento ritorsivo ed onere della prova - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 14 marzo 2013, n. 6501

L'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ex art. 5, Legge n. 604/1966, l'esistenza di giusta causa o giustificato motivo del recesso; solo ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'illiceità del motivo unico e determinante (l'intento ritorsivo) che si cela dietro il negozio di recesso.

Prassi amministrativa

A) Vademecum Riforma Fornero - Circolare Ministero del Lavoro, 22 aprile 2013

Il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti in relazione a taluni istituti modificati dalla L. n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero):

- contratto a tempo determinato;
- contratto intermittente;
- apprendistato;
- lavoro accessorio;
- associazione in partecipazione;
- contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- contratto di collaborazione a progetto;
- responsabilità solidale negli appalti;
- procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

B) Lavoro occasionale accessorio - Circolare INPS, 29 marzo 2013, n. 49

L'INPS ha fornito chiarimenti interpretativi sull'istituto del lavoro occasionale accessorio (modificato dalla L. n. 92/2012, cd. Riforma Fornero), già oggetto Circolare Ministero del Lavoro, 18 gennaio 2013, n. 4, oggetto della precedente newsletter di questo Studio, n. 1/2013 al quale si fa integralmente rinvio.

C) Precisazioni riguardo alla contribuzione di finanziamento della cd.ASPI - Circolare INPS, 22 marzo 2013, n. 44

La legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità 2013), tra i vari ambiti di intervento, ha apportato modifiche alla Riforma Fornero (L. n. 92/2012).

Le principali variazioni hanno riguardato l'avvio (procrastinato) del nuovo sistema degli ammortizzatori sociali per i settori sprovvisti di tutele e alcuni aspetti dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl).

Con riguardo a tale ultimo istituto, sono stati forniti i criteri di determinazione del contributo e le istruzioni cui i datori di lavoro dovranno attenersi per il versamento della contribuzione in argomento.

Pare utile rilevare in questa sede che, in particolare:

- al fine di rendere più semplice e snello il meccanismo di versamento del contributo, la predette norme hanno sostituito il precedente parametro del 50% del trattamento ASpl spettante al lavoratore cessato con il 41% del massimale mensile (tale valore, per l'anno 2013, è pari ad € 1.180,00);

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



Prassi amministrativa

Contrattazione collettiva

- per le interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel 2013, a decorrere dal 1 gennaio, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, la contribuzione da versare sarà pari a € 483,80 (€1.180 x41%);
- per i soggetti che possono vantare 36 mesi di anzianità aziendale, l'importo massimo da versare nel 2013 sarà, quindi, € 1.451,00 (€ 483,80 X 3).

Contrattazione collettiva

A. Protocollo di Intesa fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 31 maggio 2013 avente ad oggetto la cd. misurazione della rappresentatività

Il 28 giugno 2011, come noto, Confindustria, da un lato, e CGIL, CISL e UIL dall'altro lato, hanno siglato un Accordo Interconfederale avente ad oggetto, in particolare:

1. i criteri di certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la trattazione collettiva nazionale di categoria;
2. le materie oggetto di disciplina della trattazione collettiva nazionale e della trattazione collettiva aziendale;
3. i criteri per la definizione dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale;
4. i presupposti oggettivi in base ai quali la trattazione collettiva aziendale è abilitata a dettare una disciplina peggiorativa rispetto a quella del contratto collettivo nazionale.

Le stesse Parti Sociali, con il Protocollo d'intesa siglato il 31 maggio 2013, hanno ulteriormente definito i criteri di cui al precedente punto 1, chiarendo in particolare che:

- la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai fini della trattazione collettiva di categoria, assume (i) i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai lavoratori (il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS e, quindi, trasmesso al CNEL) e (ii) i consensi ottenuti dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU;
- la certificazione della rappresentatività di ogni singola organizzazione sindacale utile per essere ammessa alla trattazione collettiva nazionale (il 5%) deve essere determinata come media semplice (i) fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e (ii) la percentuale di voti ottenuti nella elezione delle RSU (sulla totalità dei votanti).

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

2010 © Scorcelli Rosa & Partners -
Tutti i diritti riservati