



Normativa

Giurisprudenza

Prassi amministrativa

Normativa

- A) Computo lavoratori con contratto a tempo determinato - L. 6 agosto 2013, n. 97 recante *«Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013»*.

L'art. 12 della L. 6 agosto 2013, n. 97 - recante *«Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013»* - ha sostituito l'art. 8, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (recante norme in materia di contratto di lavoro a tempo determinato) come segue:

«I limiti prescritti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300 per il computo dei dipendenti, si basano sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro». Il testo abrogato prevedeva invece quanto segue *«Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi»*.

Si ricorda che il richiamato art. 35 del n. 300/1970 (cd. Statuto dei Lavoratori) definisce, con riferimento al numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, l'ambito di applicazione soggettivo delle disposizioni di cui al Titolo III dello Statuto dei Lavoratori (vale a dire le norme dedicate all'*«Attività sindacale»*, fra le quali non è ad esempio incluso l'art. 18).

*

L'art. 12 della suddetta L. n. 97/2013 ha sostituito l'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 (recante norme relative all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori) come segue

«La soglia numerica occupazionale è definita nel rispetto delle norme di legge e si basa sul numero medio mensile dei lavoratori subordinati, a tempo determinato ed indeterminato, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro». Il testo abrogato prevedeva invece quanto segue *«La soglia numerica occupazionale è definita nel rispetto delle norme di legge e si basa sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore ai nove mesi. Per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove*

Scorcelli Rosa & Partners

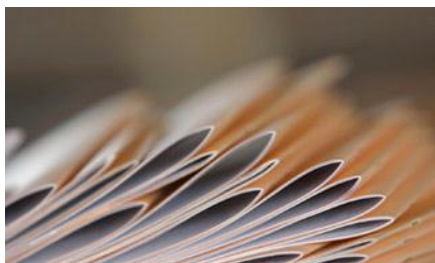
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

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



Normativa

mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate, anche non continuative».

Si ricorda che la norma in questione definisce l'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 25/2007 con riferimento al numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro.

* * *

- B) Novità introdotte dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76 (conv. L. 9 agosto 2013, n. 76) recante *«Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti»*

Ministero del Lavoro, Circolare 29 agosto 2013, n. 35

Si trascrivono di seguito le novità giuslavoristiche maggiormente significative introdotte dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76 convertito nella L. 9 agosto 2013, n. 76, (di seguito, il "Decreto"), già oggetto di chiarimenti da parte della Circolare del Ministero del Lavoro, 29 agosto 2013, n. 35 (di seguito, la "Circolare").

*

1. Apprendistato

Il Decreto demanda alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni il compito di adottare, entro il 30 settembre 2013, le linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale della cd. offerta formativa pubblica di cui al D.Lgs. 4 settembre 2011, n. 167 (cd. Testo Unico dell'Apprendistato).

*

2. Tirocini formativi e di orientamento

Il Decreto semplifica la fruizione dei cd. tirocini formativi e di orientamento, stabilendo, fra l'altro, che i datori di lavoro con sedi in più Regioni possono far riferimento alla sola normativa della Regione dove è ubicata la sede legale dell'impresa.

*

3. Contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

- Contratto cd. acasuale (a tempo determinato ovvero di somministrazione a tempo determinato)

Il Decreto prevede che le ragioni di carattere *«tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»* non sono richieste (i) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga (v. punto successivo), sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato e (ii) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei

Scorcelli Rosa & Partners

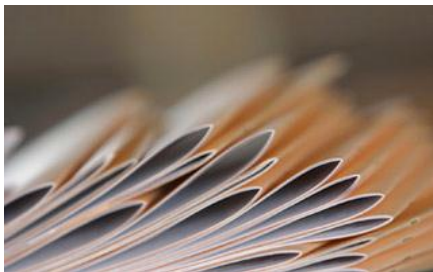
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

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



Normativa

lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La Circolare sul punto evidenzia che, rispetto alla previgente disciplina, (i) il contratto cd. “acausale” inizialmente stipulato per una durata inferiore a 12 mesi può essere prorogato una sola volta (e comunque entro il limite massimo complessivo di 12 mesi) e che (ii) la disciplina eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, può prevedere che il contratto a termine “acausale” abbia una durata maggiore di dodici mesi oppure che lo stesso possa essere stipulato anche tra soggetti che abbiano precedentemente già intrattenuto un rapporto di lavoro subordinato.

*

- Proroga del contratto a termine cd. acausale

Il Decreto consente la proroga dei contratti a termine cd. acausali i quali, come detto, non potranno avere comunque una durata massima complessiva superiore a 12 mesi. La Circolare precisa che la proroga può riguardare anche contratti sottoscritti (ma evidentemente non ancora scaduti) prima dell’entrata in vigore Decreto (28 giugno 2013) rispetto ai quali trova applicazione la generale norma ex art. 4, D. Lgs. n. 368/2001 (ad eccezione del requisito dell’indicazione delle ragioni che giustificano l’eventuale proroga).

*

- Periodi cuscinetto

Il Decreto prevede che il cd. periodo cuscinetto disciplinato dall’art. 5, D.Lgs. n. 368/2001- vale a dire il periodo di tempo “di tolleranza” di prosecuzione del rapporto oltre la naturale scadenza, superato il quale il contratto si trasforma in un normale contratto a tempo indeterminato - si applica anche al contratto di lavoro acausale.

Il Decreto abroga la norma che prevedeva l’obbligo di comunicazione al Centro per l’Impiego nell’ipotesi di continuazione “di fatto” del rapporto di lavoro a tempo determinato oltre il termine inizialmente stabilito.

*

- Intervalli minimi tra contratti a termine

Il Decreto modifica nuovamente gli intervalli di tempo minimo tra due contratti a tempo determinato, ripristinati a 10 o a 20 giorni, a seconda che il primo contratto abbia una durata sino a sei mesi ovvero superiore a sei mesi.

La Circolare chiarisce inoltre che per tutti i contratti a termine stipulati a partire dal 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del Decreto) è pertanto sufficiente rispettare un intervallo di 10 o 20 giorni, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima di tale data.

*

Scorcelli Rosa & Partners

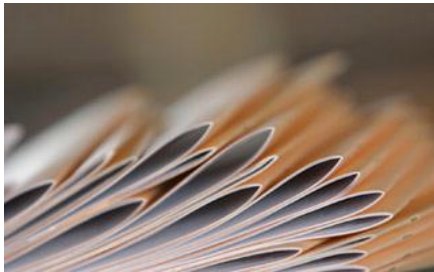
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

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



Normativa

- Contratto di lavoro a tempo determinato con lavoratori in mobilità

Il Decreto, ponendo fine ai dubbi interpretativi derivanti da talune pronunzie giurisprudenziali, prevede che, nel caso di assunzione a tempo determinato di lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991, non trovano applicazione le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368/2001 (pertanto, non è necessaria l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo), salva, in ogni caso, l'applicazione delle norme relative al principio di non discriminazione ed al criterio di computo.

*

4. Distacco e contratto di rete

Il Decreto stabilisce che:

- qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un «contratto di rete di impresa», l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente «in forza dell'operare della rete», fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'art. 2103 c.c. (il D.L. 10 febbraio 2009 n.5, conv. L. legge 9 aprile 2009, n. 33 prevede che con il cd. contratto di rete «più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa»);
- per le stesse imprese coinvolte nel cd. contratto di rete è ammessa la codatorialità dei dipendenti «ingaggiati» con regole stabilite dal contratto di rete stesso. Sul punto la Circolare chiarisce che, in relazione a tale personale, (i) il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete e che (ii), sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative - e, quindi, su piano della sanzionabilità di eventuali illeciti - occorrerà rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto potere configurare automaticamente una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto.

*

5. Lavoro intermittente

Il Decreto prevede che, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto di lavoro intermittente e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici servizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente con il medesimo datore di lavoro è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo, il relativo

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



Normativa

rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

*

6. Collaborazioni coordinate e continuative a progetto

Il Decreto apporta alcune modifiche al testo degli artt. 61 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 in materia di contratto di lavoro a progetto.

In particolare:

- la previsione per cui il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente “esecutivi o ripetitivi”, viene sostituita con l’espressione “esecutivi e ripetitivi”. La Circolare chiarisce sul punto che l’intervento legislativo mira ad evidenziare l’incompatibilità dell’istituto del lavoro a progetto con attività che si risolvano nella mera attuazione di quanto impartito dal committente (compiti meramente “esecutivi”) e che risultano elementari, cioè, tali da non richiedere specifiche indicazioni di carattere operativo (compiti meramente “ripetitivi”);
- la Circolare rimarca che il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto è un contratto rispetto al quale la forma scritta costituisce elemento di legittimità dello stesso (cd. forma scritta *ad substantiam*) e che il Decreto, coerentemente, nell’elencare gli elementi che devono essere contenuti nel contratto per iscritto, ha soppresso la locuzione “ai fini della prova”).

*

7. Procedura di conciliazione in caso di licenziamento ex art. 7, L. n. 604/1966

In merito alla procedura di conciliazione disciplinata dall’art. 7, L. n. 604/1966 (come modificata dalla L. n. 92/2012) il Decreto:

- prevede che la procedura non trova applicazione in caso di (i) licenziamento per superamento del periodo di comporto (ii) licenziamento per cambi di appalto al quale sia seguito un’assunzione in attuazione di clausole sociali dei contratti collettivi che garantiscano la continuità occupazionale (iii) interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per completamento delle diverse fasi lavorative e chiusura del cantiere;
- ribadisce che decorso il termine di sette giorni per la trasmissione, da parte della Direzione Territoriale del Lavoro, della convocazione del datore di lavoro e del lavoratore, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore;
- stabilisce che la mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal Giudice ai sensi dell’art. 116, Cod. proc. civ.

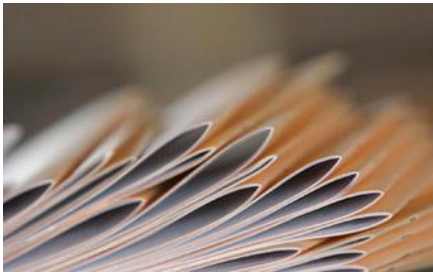
*

8. Estensione della procedura di convalida delle dimissioni e

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



Normativa

Giurisprudenza

della risoluzione consensuale ai co.co.co., ai co.co.pro. ed ai contratti di associazione in partecipazione

Il Decreto ha incomprensibilmente esteso la procedura di convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale disciplinata dall'art. 4, commi 16 e ss., L. n. 92/2012, in quanto compatibili:

- ai lavoratori ed alla lavoratrici parte di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'art. 61, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003. Sono dunque escluse le prestazioni disciplinate dall'art. 61, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003 (prestazioni occasionali) e dall'art. 61, comma 3, D. Lgs. n. 276/2003 (collaborazioni coordinate e continuative per le quali è escluso l'obbligo di indicazione di un progetto);
- ai lavoratori ed alle lavoratrici parte di contratti di associazione in partecipazione.

*

9. Procedura di stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro

Viene prevista una procedura finalizzata alla stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Tale procedura è subordinata alla stipula di contratti collettivi nel periodo 1° giugno 2013-30 settembre 2013, tra aziende ed associazioni (di qualsiasi livello) dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

*

10. Solidarietà negli appalti

Il Decreto interviene sull'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 in materia di solidarietà nel contratto di appalto. In particolare viene previsto che:

- la disciplina della solidarietà trova applicazione anche in relazione ai compensi ed agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa riguardanti lavoratori con contratto di lavoro autonomo;
- l'eventuale intervento delle parti sociali volto ad incidere sulla disciplina di cui all'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, esplica i propri effetti esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto "con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi". Una eventuale diversa disciplina introdotta dalla contrattazione collettiva non comprometterebbe pertanto il diritto degli Istituti previdenziali e assicurativi di avvalersi della solidarietà ai fini della riscossione della contribuzione non versata.

* * *

Giurisprudenza

Scorcelli Rosa & Partners

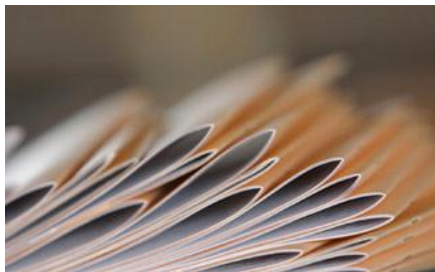
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

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

A) Mobbing - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 7 agosto 2013, n. 18836

Ai fini dell'accertamento del *mobbing* il lavoratore deve provare l'esistenza di comportamenti, anche protratti nel tempo, rivelatori, in modo inequivoco, di un'esplicita volontà del datore di lavoro di emarginazione del dipendente, occorrendo più condotte, anche di diversa natura, tutte dirette (oggettivamente) all'espulsione dal contesto lavorativo, o comunque connotate da un alto tasso di vessatorietà e prevaricazione nonché sorrette (soggettivamente) da un intento persecutorio e tra loro intrinsecamente collegate dall'unico fine intenzionale di isolare il dipendente. Nella fattispecie i comportamenti lamentati dal lavoratore - la negata partecipazione a corsi per l'accrescimento professionale, la gestione clientelare dei corsi di formazione, l'omessa dotazione di strumenti informatici, la mancata autorizzazione all'espletamento di incarichi extraistituzionali, la ristrettezza degli ambienti di lavoro - non sono stati ritenuti idonei a configurare il mobbing.

*

B) Rappresentanze sindacali aziendali - Corte Costituzionale, 23 luglio 2013, n. 231 (caso FIAT)

La Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, comma 1, lett. b), L. 20 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati all'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori nell'azienda.

*

C) Contratto a tempo determinato - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 22 luglio 2013, n. 17784

Nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato sul presupposto dell'illegittima apposizione al contratto di un termine finale ormai scaduto, per la configurabilità di una risoluzione del rapporto per mutuo consenso è necessario che sia accertata - sulla base del tempo trascorso dopo la conclusione dell'ultimo contratto a termine, nonché del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali altre circostanze significative - una chiara e certa comune volontà delle parti medesime di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo. A tale proposito, la mera inerzia del lavoratore dopo la scadenza del contratto a termine è di per sé insufficiente a ritenere sussistente una risoluzione del rapporto per mutuo consenso, mentre grava sul datore di lavoro che eccepisca tale risoluzione l'onere di provare le circostanze dalle quali possa ricavarci la volontà chiara e certa delle parti di volere porre definitivamente fine a ogni rapporto di lavoro.

*

D) Patto di prova - Corte di Cassazione, 18 luglio 2013, n. 17587

Ai sensi dell'art. 2096, comma 1, c.c., il patto di prova deve risultare da atto scritto e la mancanza di tale requisito, richiesto ad *substantiam*, comporta la nullità del patto medesimo. In applicazione di tale principio, la Corte di Cassazione ha ritenuto che la dichiarazione di assunzione del lavoratore, sottoscritta per

Scorcelli Rosa & Partners

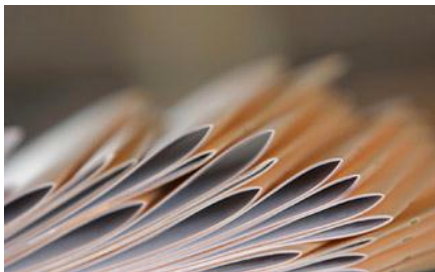
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

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

ricevuta dal lavoratore, integra il requisito di forma richiesto dal legislatore. Il Giudice di legittimità ha chiarito altresì che l'ulteriore requisito della specifica indicazione delle mansioni oggetto del patto di prova può essere soddisfatto anche *per relationem* alle declaratorie del contratto collettivo che definiscono le mansioni comprese nella qualifica di assunzione, purché tale richiamo sia sufficientemente specifico.

*

- E) Licenziamento per scarso rendimento - Corte di Cassazione, 16 luglio 2013, n. 17371

Il mancato raggiungimento di un obiettivo previsto dal contratto individuale di lavoro non costituisce una violazione dell'obbligo di diligenza ex art. 2104 c.c..

L'inadempimento, infatti, presuppone, ai sensi dell'art. 1218 c.c., la "colpa" del debitore, mentre, il lavoratore è obbligato ad un "*facere*" e non ad un risultato dimodoché l'inadeguatezza della prestazione resa può essere imputabile alla stessa organizzazione dell'impresa o, comunque, a fattori non dipendenti dal lavoratore.

Conseguentemente, posto che ai sensi dell'art. 3, L. n. 604/1966 solo il "notevole inadempimento" agli obblighi contrattuali giustifica il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro non può limitarsi - neanche nei casi in cui il risultato della prestazione non è collegato ad elementi intrinsecamente aleatori - a provare il mancato raggiungimento del risultato. Il datore di lavoro è onerato della dimostrazione di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, quale fatto complesso alla cui valutazione deve concorrere anche l'apprezzamento degli aspetti concreti del fatto addebitato, tra cui il grado di diligenza richiesto dalla prestazione e quello usato dal lavoratore, nonché l'incidenza dell'organizzazione d'impresa e dei fattori socio - ambientali.

*

- F) Principio di specificità della contestazione disciplinare - Corte di Cassazione, 15 luglio 2013, n. 17316

L'esigenza della specificità della contestazione dell'addebito non obbedisce ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale, nè si ispira ad uno schema preconstituito e ad una regola assoluta e astratta, ma si modella in relazione ai principi di correttezza che informano un rapporto interpersonale che già esiste tra le parti, ed è funzionalmente e teleologicamente finalizzata all'esclusiva soddisfazione dell'interesse dell'incolpato ad esercitare pienamente il diritto di difesa.

La contestazione dell'addebito ha lo scopo di fornire al lavoratore la possibilità di difendersi, sicché la specificità della contestazione sussiste quando sono fornite le indicazioni necessarie ad individuare nella sua materialità il fatto nel quale il datore di lavoro abbia ravvisato la sussistenza di infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

*

- G) Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Corte di Cassazione, 9 luglio 2013, n. 16987

Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo è determinato non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare

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

situazioni sfavorevoli non contingenti. Il lavoratore ha quindi diritto che il datore di lavoro (su cui incombe il relativo onere probatorio) dimostri (in giudizio) la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo e non ad un mero incremento di profitti e che dimostri, inoltre, l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale.

*

- H) Valutazione di proporzionalità della sanzione disciplinare - Corte di Cassazione, 9 luglio 2013, n. 16986

Il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo tenersi al riguardo in considerazione la circostanza che tale inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c. sicchè l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

*

- I) Autonomia e subordinazione - Corte di Cassazione, 8 luglio 2013, n. 16935

Ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione, oppure, all'opposto, nel caso di prestazioni lavorative dotate di notevole elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare, in quel particolare contesto, significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro ed occorre allora fare ricorso a criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale (anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti) e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore di lavoro

* * *

Prassi amministrativa

- A) Fruizione del congedo parentale su base oraria - Ministero del Lavoro, Interpello 22 luglio 2013, n. 25

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che - a differenza di quanto avviene in altre discipline che regolamentano il rapporto di lavoro e, in particolare, a differenza del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, in cui il Legislatore consente la deroga di alcune disposizioni normative da parte alla

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 “di livello nazionale” (art. 17) - il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (cd. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) prevede che le modalità di fruizione del congedo parentale debbano essere disciplinate dalla contrattazione collettiva “di settore” (art. 32), ivi inclusa, pertanto, anche la contrattazione collettiva di secondo livello.

*

- B) Cassa integrazione guadagni straordinaria e concordato preventivo con cessione di beni - Ministero del Lavoro, Interpello 22 luglio 2013, n. 23

Ai sensi dell’art. 3, comma 1, L. 23 luglio 1991, n. 223, il trattamento straordinario di integrazione salariale è fra l’altro concesso, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, nel caso di ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni.

A tale riguardo il Ministero del Lavoro ha chiarito che, nonostante la predetta norma contempra la concessione della CIGS solo nell’ipotesi di concordato preventivo con cessione di beni, tutte le fattispecie di concordato preventivo, con o senza cessione di beni, consentono l’accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale.

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