



Normativa

A) Modifiche apportate dal cd. Decreto Sviluppo (D.L. 22 giugno 2012, n. 83 conv. L. 7 agosto 2012, n. 134) alla cd. Legge Fornero (L. n. 92/2012)

Si riportano di seguito, in sintesi, le principali modifiche apportate dal c.d. Decreto Sviluppo alla cd. Legge Fornero:

- i casi in cui è possibile fruire della riduzione dell'intervallo temporale minimo imposto dalla legge nella successione di due contratti di lavoro a tempo determinato vengono estesi (i) alle attività stagionali (definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525) nonché ad (ii) ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- viene previsto che le prestazioni lavorative rese da un soggetto titolare di partita IVA sono considerate un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrano almeno due dei seguenti presupposti (i) la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi (nella precedente versione il termine era di otto mesi nell'arco dell'anno solare); (ii) il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi, costituisca più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi (nella precedente versione il termine era di un solo anno solare); (iii) il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Giurisprudenza

A) Congedo parentale e licenziamento del lavoratore - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 2 ottobre 2012, n. 16746

Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal lavoro per congedo parentale, il genitore interessato è tenuto, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

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

La verifica diretta a verificare l'applicabilità della normativa che rende inoperante il divieto di licenziamento della lavoratrice madre quando ricorra colpa grave da parte della lavoratrice deve essere eseguita tenuto conto delle condizioni psico-fisiche legate allo stato di gravidanza e di maternità le quali possono assumere rilievo ai fini dell'esclusione della gravità del comportamento sanzionato solo in quanto abbiano operato come fattori causali o concausali del medesimo.

B) Principio di immediatezza della contestazione disciplinare - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 27 settembre 2012, n. 16471

Il principio di immediatezza della contestazione disciplinare mira, da un lato, ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo per poter contrastare più efficacemente il contenuto degli addebiti e, dall'altro, nel caso di ritardo della contestazione, a tutelare il legittimo affidamento del prestatore - in relazione al carattere facoltativo dell'esercizio del potere disciplinare, nella cui esplicazione il datore di lavoro deve comportarsi in conformità ai canoni della buona fede - sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto addebitato, con la conseguenza che, ove la contestazione sia tardiva, si realizza una preclusione all'esercizio del relativo potere e l'invalidità della sanzione irrogata.

C) Onere di pubblicità del codice disciplinare - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 27 settembre 2012, n. 16453

Ai fini della validità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione; ne consegue che i comportamenti del lavoratore costituenti gravi violazioni dei doveri fondamentali sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno all'interno del codice disciplinare ed anche in difetto di affissione dello stesso, purché siano osservate le ulteriori garanzie previste dall'art. 7, Stat. Lav.

D) Agenzia - Corte di Cassazione, Sez. II, 27 settembre 2012, n. 16432

La Suprema Corte afferma alcuni pacifici principi che regolano l'esecuzione del contratto di agenzia rimarcando, in particolare, che:

- il diritto di esclusiva costituisce un elemento naturale, non già essenziale, del contratto di agenzia, ai sensi dell'art. 1743 c.c., per cui esso può essere validamente oggetto di deroga ad opera delle parti; ne consegue che il relativo onere grava sul preponente;
- l'art. 1748, comma 3, c.c. riconosce all'agente il diritto alla provvigione sugli affari conclusi anche dopo la data di scioglimento del contratto, se la proposta è pervenuta al preponente o all'agente in data antecedente o gli affari sono conclusi entro un termine ragionevole dalla data di scioglimento del contratto e la conclusione e da ricondurre prevalentemente all'attività da lui svolta.

E) Procedimento disciplinare e stato di malattia del lavoratore - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 26 settembre 2012, n. 16374

In caso di procedimento disciplinare, ove il lavoratore chieda tempestivamente il differimento della data fissata per rendere le proprie controdeduzioni verbalmente, attestando un impedimento per motivi di salute suffragato dalla produzione di idonea certificazione medica, il datore di lavoro non può ritenersi autorizzato ad omettere la

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

convocazione dovendo, al contrario, consentirla alla cessazione dello stato di malattia del lavoratore, salvo che risulti *prima facie* il carattere pretestuoso e meramente dilatorio della richiesta. Nella fattispecie il Giudice di merito, con motivazione condivisa dalla Suprema Corte, aveva escluso che la richiesta di differimento dell'audizione orale dal parte del lavoratore fosse ispirata da intento dilatorio e pretestuoso, apprezzando la documentazione medica delle condizioni di salute del lavoratore che, in breve sequenza temporale, in seguito ad un episodio di dolore toracico, era culminata nella diagnosi di stato di agitazione psicomotoria, ritenuta non compatibile con l'espletamento dell'audizione orale.

F) Svolgimento altra attività lavorativa durante la malattia - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 14 settembre 2012, n. 15476

Lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del lavoratore assente per malattia può giustificare il licenziamento, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia – dimostrando, quindi, una fraudolenta simulazione – anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio *ex ante* in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio. In applicazione di tale principio, i Giudici di merito, con motivazione condivisa dalla Suprema Corte, hanno dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore infortunato alla cavaglia ritenendo che le attività da questi rese durante l'assenza dal lavoro (aiutante presso il chiosco della moglie, per poche ore al giorno) fossero compatibili con le (ben più gravose) mansioni di giuntista.

G) Insubordinazione - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 11 settembre 2012, n. 15165

Non costituisce insubordinazione – e, quindi, è inidoneo ad integrare una giusta causa di licenziamento – il rifiuto del lavoratore di ricevere la documentazione contenente la comunicazione della c.d. messa in mobilità non potendo tale comportamento ascriversi al novero delle obbligazioni nascenti dal rapporto di lavoro. Inoltre, neppure le critiche verbalmente espresse dal lavoratore all'operato dell'impresa né l'espressione «sbruffone» con cui questi ha apostrofato l'amministratore unico, pur assumendo rilievo disciplinare, sono comunque idonee a fondare legittimamente un licenziamento.

H) Licenziamento lavoratore non collaborativo - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 20 agosto 2012, n. 14575

Integra giusta causa di licenziamento il comportamento poco collaborativo e sistematicamente offensivo del lavoratore tale da deteriorare il clima con i colleghi e da mettere a repentaglio l'immagine del datore di lavoro con i terzi.

I) Competenza territoriale - Corte di Cassazione, Sez. Lav. 30 luglio 2012, n. 13594

Il concetto di «dipendenza aziendale» – cui fa riferimento l'art. 413 c.p.c. nell'individuare il Giudice competente per territorio nelle controversie giuslavoristiche – deve essere interpretato in senso estensivo come articolazione dell'organizzazione aziendale (appunto, «dipendenza») nella quale il dipendente lavora; tale può pure essere l'abitazione del lavoratore, purché dotata di strumenti di supporto all'attività lavorativa. Nel negare, nella fattispecie, la sussistenza di una «dipendenza aziendale», la Corte afferma che la dotazione di un'autovettura e di un cellulare aziendale prescindono dal collegamento di un dato luogo mentre l'utilizzo di un fax (unico ulteriore bene

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**

aziendale in possesso del lavoratore) è dotazione troppo esigua per identificare nell'abitazione una articolazione dell'organizzazione aziendale nel senso richiesto dal codice di rito.

J) Infortunio *in itinere* - Corte di Cassazione, Sez. Lav. 10 luglio 2012, n. 11545

L'INAIL deve indennizzare l'infortunio *in itinere* occorso al lavoratore anche quando l'evento dannoso è imprevedibile e del tutto indipendente dalla condotta dell'assicurato, posto che il rischio inerente al percorso fatto dal lavoratore per recarsi al lavoro è «protetto» in quanto ricollegabile, pur in maniera indiretta, allo svolgimento dell'attività lavorativa, con il solo limite del rischio elettivo. In applicazione di tale principio la Corte ha cassato la sentenza del Giudice di merito che aveva negato l'indennizzo ad un lavoratore aggredito da uno scippatore e quindi infortunatosi nel percorso di ritorno a casa dal lavoro.

K) Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Corte di Cassazione, Sez. Lav. 6 luglio 2012, n. 11402

La Cassazione – confermando la tesi del Giudice di merito che aveva rigettato il ricorso di un lavoratore per asserita illegittimità del licenziamento – ribadisce i seguenti pacifici principi in relazione alla nozione di «giustificato motivo oggettivo»:

- il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva – nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa – è rimesso alla insindacabile valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore;
- ai fini della configurabilità della ipotesi di soppressione del posto di lavoro, non è necessario che vengano sopresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, atteso che le stesse ben possono essere soltanto diversamente ripartite e attribuite nel quadro del personale già esistente;
- l'onere, incombente sul datore di lavoro, di dimostrare l'impossibilità di adibire il lavoratore allo svolgimento di altre mansioni analoghe a quelle svolte in precedenza va assolto mediante la prova della circostanza che i residui posti di lavoro, riguardanti mansioni equivalenti, fossero al tempo del licenziamento stabilmente occupati da altri lavoratori, ovvero che, dopo il licenziamento e per un congruo periodo, non sia stata effettuata alcuna nuova assunzione nella stessa qualifica dei lavoratori licenziati;
- l'onere della dimostrazione della impossibilità di adibire il lavoratore allo svolgimento di altre mansioni analoghe a quelle svolte in precedenza, pur gravando interamente sul datore di lavoro e non potendo essere posto a carico del lavoratore, implica comunque per quest'ultimo un onere di deduzione e allegazione della possibilità di essere adibito ad altre mansioni, sicché ove il lavoratore ometta di prospettare nel ricorso tale possibilità, non insorge per il datore di lavoro l'onere di offrire la prova sopraindicata.

L) Efficacia obbligatoria preavviso - Corte di Cassazione, Sez. Lav. 3 luglio 2012, n. 11086

La Corte aderisce all'orientamento giurisprudenziale che afferma la natura c.d. obbligatoria del preavviso. Conseguentemente, quando una delle parti del contratto di lavoro eserciti la facoltà di recedere con

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**

effetto immediato, il rapporto si risolve altrettanto immediatamente, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva e senza che da tale momento possano avere influenza eventuali avvenimenti sopravvenuti, sempre che la parte recedente, nell'esercizio di un suo diritto potestativo, acconsenta, avendone interesse, alla continuazione del rapporto di lavoro, protraendone l'efficacia sino al termine del periodo di preavviso.

M) Trasferimento del lavoratore familiare di disabile - Corte di Cassazione, Sez. Lav. 7 giugno 2012, n. 9201

Il diritto del lavoratore a non essere trasferito ad altra sede lavorativa senza il suo consenso non può subire limitazioni neppure in presenza di disabilità non-grave. La necessità del consenso del lavoratore è infatti giustificata dalla necessità della cura e dell'assistenza da parte del lavoratore al familiare con lui convivente, salvo che il datore di lavoro alleggi e provi in giudizio specifiche esigenze aziendali che, in un equilibrato bilanciamento tra interessi, risultino effettive, urgenti e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte.

N) Giustificazioni del lavoratore - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 1 giugno 2012, n. 8845

La Suprema Corte, confermando l'impugnata pronuncia del Giudice di merito, ha ulteriormente precisato che, in caso di procedimento disciplinare, in capo al lavoratore non è configurabile un diritto ad essere sentito in orario lavorativo e nel luogo di lavoro, fermo restando che la convocazione in orari o luoghi diversi non si traduca, per le difficoltà della sua attuazione, in una violazione del diritto di difesa (Nella fattispecie la Corte di Appello di Brescia, con motivazioni condivise dalla Suprema Corte, ha accertato l'insussistenza di allegazioni e/o prove da cui desumere che la convocazione presso gli uffici del datore di lavoro di Bergamo alle ore 14,30 – e dunque, secondo quanto affermato dalla stesso ricorrente, mezz'ora dopo la fine del turno di lavoro – avessero reso difficile e gravoso l'esercizio del diritto di difesa).

Prassi amministrativa

A) Comunicazioni cessazione rapporto di lavoro – Lettera Circolare Ministero del Lavoro del 12 ottobre 2012

A seguito delle novità introdotte dalla cd. Legge Fornero (L. n. 92/2012) – con particolare riferimento, da un lato, al licenziamento per motivo disciplinare, per giustificato motivo oggettivo ed alla procedura di convalida delle risoluzioni consensuali nonché, dall'altro lato, all'obbligo di comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro agli enti competenti – il Ministero del Lavoro individua come *dies a quo*, con particolare riferimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro, la data di effettiva risoluzione del medesimo, senza tenere conto della circostanza secondo la quale, ai sensi della Legge Fornero, tale risoluzione produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento di licenziamento (per motivi disciplinari ovvero oggettivi) è stato avviato.

B) Solidarietà contributiva in materia di appalti – Circolare INPS 10 agosto 2012, n. 106

Con la Circolare viene fornita una ricognizione normativa delle disposizioni in materia di appalto e, in particolare, in materia di solidarietà contributiva tra committente ed appaltatore (nonché fra quest'ultimo e gli eventuali subappaltatori).

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

C) Iscrizione nelle liste di mobilità di apprendisti licenziati per giustificato motivo oggettivo - Ministero del Lavoro, Interpello 1 agosto 2012, n. 25

Il Ministero, dopo avere effettuato l'inquadramento normativo dell'istituto della c.d. lista di mobilità non indennizzata (prevista dall'art. 4, D.L. n. 148/1993, conv. L. n.236/93) ha precisato che la locuzione utilizzata dal Legislatore per individuare l'ambito di applicazione della norma si riferisce in generale al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel cui ambito rientra anche il personale in apprendistato.

D) Successione di appalti e tutela dei diritti dei lavoratori – Ministero del Lavoro, Interpello 1 agosto 2012, n. 22

L'ordinamento, pur non disciplinando direttamente il meccanismo del cambio di appalto previsto dalla contrattazione collettiva, concede comunque sufficienti tutele al lavoratore, sia nei confronti del datore di lavoro che ne intima il licenziamento per la conclusione dell'appalto, sia nei confronti della società nuova appaltatrice. Da un lato, grazie alla riconduzione della cessazione del rapporto di lavoro al licenziamento individuale, si afferma per il lavoratore il diritto di impugnare il licenziamento ove non sorretto da adeguato giustificato motivo; dall'altro, si rafforza l'obbligo giuridico per l'azienda subentrante di assunzione diretta del lavoratore in base alle previsioni contenute nel contratto collettivo e la conseguente possibilità per il lavoratore, in caso di inottemperanza, di adire l'Autorità Giudiziaria.

E) Stipulazione di contratti di apprendistato per lavoratori in mobilità - Ministero del Lavoro, Interpello 1 agosto 2012, n. 21

Il Ministero precisa che la disciplina relativa all'assunzione tramite apprendistato dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità costituisce una disciplina speciale e, pertanto, tale tipologia contrattuale può essere utilizzata a prescindere del requisito dell'età anagrafica posseduto dal lavoratore al momento dell'assunzione. Del resto, considerata l'età dei lavoratori normalmente iscritti nelle citate liste, una diversa interpretazione non consentirebbe un efficace e diffuso utilizzo dell'apprendistato anche per i lavoratori in mobilità

F) Lavoro intermittente - Ministero del Lavoro, Circolare 1 agosto 2012, n. 20

Il Ministero detta alcune indicazioni operative in relazione al c.d. *job on call* che, come evidenziato nella Newsletter n. 3/2012, ha subito alcune modifiche a seguito dell'entrata in vigore della Legge Fornero.

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 rscorcelli@splegal.it e-mail:

2010 © Scorcelli Rosa & Partners - Tutti i diritti riservati