Agosto 2015

Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Milano
Via Aurispa, 7 20122 Milano
Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605
e-mail: comm.centrostudi@consulentidellavoro.mi.it

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

n. 8

Sommario

IL PUNTO - pag. 2

VADEMECUM ESAME DI STATO PER L'ABILITAZIONE ALLA PROFESSIONE DI CONSULENTE DEL LAVORO SESSIONE 2015
di Ferdinando Montelatici - pag. 3

Sentenze

IL DIVIETO DI FUMO "NUOCE GRAVEMENTE" AL RAPPORTO DI LAVORO
di Stefano Guglielmi - pag. 5

LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO: NON RILEVANO LE ASSENZE PER MALATTIA
di Stefano Guglielmi - pag. 6

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: CONTESTAZIONE SENZA SCHEMI RIGIDI
di Roberto Montelatici - pag. 7

IL LICENZIAMENTO PER GMO IN PERIODO DI PROVA PER SOPPRESSIONE DEL POSTO DI LAVORO: ESULA DALLA LIBERA RECEDIBILITÀ
di Barbara Brusasca - pag. 8

LAVORO DOMESTICO: PRESUNZIONE DI GRATUITÀ PER LE PRESTAZIONI RESE IN AMBITO FAMILIARE O DI CONVIVENZA, SALVO PROVA CONTRARIA
di Laura Pozzi - pag. 8

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO E SCATTI DI ANZIANITÀ
di Gianfranco Curci - pag. 9

LICENZIAMENTO COLLETTIVO E ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL SETTORE CREDITO
di Riccardo Bellocchio - pag. 10

Sintesi

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile
Potito di Nunzio

Redattore Capo
D. Morena Massaini

Redazione
Andrea Asnaghi
Riccardo Bellocchio
Stella Crimi
Alessandro Proia

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188
www.consulentidellavoro.mi.it
Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Milano. Via Aurispa, 7, 20121 - Milano Tel. 0258308188 - Fax .0258310605
info@consulentidellavoro.mi.it
PEC ordine.milano@consulentidellavoropec.it

Mensile – Registrazione Tribunale di Milano n. 19 del 30 gennaio 2015

COMMISSIONE STUDI
E RICERCHE DELL'ORDINE
CONSULENTI DEL LAVORO
DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine e Coordinatore scientifico del CSR
Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche: Coordinatore Riccardo Bellocchio
Gilberto Asnaghi, Barbara Brusasca, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Alexandro Lucia, Patrizia Masi, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatici, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi

Sezione Semplificazione normativa: Coordinatore Andrea Asnaghi
Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Mariagrazia di Nunzio, Alessandro Graziano, Paolo Lavagna, Stefano Lunghi, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino

Sezione Scuola e Università: Coordinatore Alessandro Proia
Gabriele Correra, Luciana Mari, Sergio Mastromattei, Alessandro Proia, Alessandro Riva

Sezione Formazione e aggiornamento professionale: Coordinatrice Stella Crimi
Gabriele Badi, Francesca Bravi, Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Donatella Gerosa, Luca Paone, Roberto Piceci, Marianna Tissino, Enrico Vannicola

IL PUNTO

Con estremo piacere informiamo dell'inserimento di due colleghi milanesi in importanti organismi di categoria:

• il Collega **Luca Paone**, Consigliere Nazionale del CNO, è stato nominato membro del Consiglio di Amministrazione della Fondazione per il Lavoro

• La collega **Donatella Gerosa**, Delegata Enpacl, è stata nominata componente della Commissione Previdenza dell'Enpacl.

Luca Paone

Donatella Gerosa

Ai due colleghi vanno i nostri migliori auguri di buon lavoro e siamo certi che sapranno portare, in tali contesti, quel sano pragmatismo che contraddistingue il nostro fare.

Ringraziamo il CNO e l'Enpacl per la scelta effettuata riconoscendo così il valore collaborativo di Milano nell'interesse dell'intera collettività.

Informiamo, inoltre, che a fine luglio e durante il mese di agosto il nostro Ordine, insieme all'Ancl UP di Milano, ha incontrato e sollecitato l'Inps a sistemare alcune questioni che continuano a turbare l'operatività di tutti i colleghi. Si è discusso di:

- Sportello Inps presso l'Ordine
- Abbinamento F24
- Cassetto bidirezionale
- Dm Vig
- Distacco modello A1
- Scadenza deleghe committenti
- Attivazione dei tavoli tecnici.

Alcun delle questioni analizzate sono risolvibili esclusivamente sollecitando la sede centrale dell'Inps, cosa che è stata prontamente fatta indirizzando la missiva alla Direttrice Centrale delle Entrate Dott.ssa Di Michele con in copia il Direttore Regionale della Lombardia, Dott. Pone e il Direttore Provinciale di Milano, Dott. Di Marco. Rimandiamo alle circolari 551 e 561 del nostro CPO.

Ci auguriamo che le nostre sollecitazioni trovino un pronto riscontro da parte della sede centrale e periferica dell'Inps, confermando così lo spirito di collaborazione che contraddistingue i nostri rapporti.

A beneficio dei Praticanti che devono sostenere l'esame di Stato nel prossimo mese di settembre, riteniamo utile pubblicare un vademecum per sostenere senza rischi le prove scritte. Preghiamo i colleghi Consulenti del Lavoro di consegnarlo ai praticanti e di dare un "in bocca al lupo" da parte di tutta la nostra redazione.

VADEMECUM

Esame di Stato per l'abilitazione alla professione di consulente del lavoro sessione 2015

• Ferdinando Montelatici •
Consulente del Lavoro in Milano

Al candidato vengono forniti, prima dell'inizio della prova, i materiali necessari, non essendo consentito, a pena d'esclusione, l'uso di supporti diversi.

In particolare:

- 2 fogli protocollo con timbro del Ministero del Lavoro e firma di almeno un componente la Commissione da utilizzare per la redazione dell'elaborato;
- busta piccola contenente il cartoncino sul quale il candidato deve trascrivere le proprie generalità;
- busta grande, munita di linguetta, nella quale, al termine della prova, andranno custoditi tutti i fogli protocollo utilizzati e non e la busta piccola sigillata, contenente il cartoncino recante le generalità del candidato.

Tutto il materiale (compreso quello richiesto durante la prova) deve essere riconsegnato.

DURANTE LO SVOLGIMENTO DEGLI ESAMI, a pena di richiamo e allontanamento dall'aula e conseguente annullamento della prova, al candidato è consentito comunicare esclusivamente con i componenti della Commissione o con il personale di vigilanza.

Al candidato, inoltre, **non è consentito:**

a) introdurre in aula pubblicazioni, sunti, appunti;
b) cellulari, PC portatili, Tablet, IPAD e similari che dovranno essere mantenuti spenti.

L'inosservanza di quanto previsto ai punti a) e b) determina l'allontanamento dall'aula e il conseguente annullamento della prova.

É, invece, possibile - previa approvazione della Commissione - introdurre, ma solo per CONSULTAZIONE PERSONALE, dizionari della lingua italiana e testi ➛

di legge non annotati né commentati. DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA PROVA NON E' CONSENTITO LO SCAMBIO DI MATERIALE DOCUMENTALE - codici, vocabolari - TRA CANDIDATI, salvo autorizzazione del Comitato di Vigilanza.

Per evitare di incorrere nell'annullamento dell'elaborato, per quella che viene definita "**potenziale individuazione del candidato**" è necessario attenersi scrupolosamente alle seguenti indicazioni:

é fatto divieto di:

- uso di penne con inchiostro di colore diverso (si consiglia di procurarsi la scorta)
- uso di matite (anche se si pensa di "cancellare" successivamente con la gomma)
- uso di correttori di qualsiasi tipo (a penna, a nastro, eccetera)
- esposizione degli argomenti con titolazioni, numerazioni, spaziature, sottolineature di particolare evidenza o, comunque, ricorrenti titolazioni del tipo: tema, svolgimento, brutta, bella, eccetera
- uso di caratteri "stampatello" per evidenziare singole parole o per redigere l'intero elaborato
- numerazione delle pagine
- richiami e rinvii contrassegnati da asterischi, numeri, lettere, frecce e simili
- annotazioni qualsiasi, suscettibili di essere interpretate come potenziali segni di riconoscimento.

Il rispetto delle indicazioni suddette evita, appunto, il pericolo di "annullamento della prova per potenziale identificazione del candidato."

É da precisare che la "potenziale identificazione del candidato" è un fatto del tutto oggettivo e non soggettivo, ossia prescinde dall'intenzionalità del candidato la cui onestà intellettuale non è messa in discussione. É il fatto in sé che la Commissione in questi casi verifica, é del fatto in sé che la Commissione prende atto, traendone la conclusione dell'annullamento, a garanzia della regolarità dello svolgimento dell'intera procedura.

Così, nel caso non si riesca a concludere la trascrizione dell'elaborato dalla brutta alla bella copia, PER QUANTO SUPERFLUO, è sufficiente indicare, su quest'ultima (semplicemente) SEGUE, evitando asterischi, stelline, cerchi numerati e simili.

La nostra collega Giuseppina Ratti ci ha lasciati prematuramente. Giuseppina partecipava con impegno e competenza ai lavori del Centro Studi e della Commissione Certificazione Contratti. Alla sua famiglia vanno le nostre più sentite condoglianze.

Il Consiglio dell'Ordine e il Centro studi e Ricerche

Il Collega Giuseppe Bizzarro così la ricorda

Conobbi Giuseppina tanti anni fa quando entrò a far parte del centro studi.
Nonostante il carattere schivo, si inserì nel gruppo facilmente e collaborava alla redazione delle circolari con competenza e precisione. Se raramente si parlava d'altro, il suo pensiero era rivolto a Suo marito, alla sua famiglia e soprattutto al piccolo. Quando la malattia l'ha colpita, compatibilmente con le cure - sicuramente estremamente dolorose, ha continuato l'attività professionale e la partecipazione a corsi di formazione, cercando - nel contempo in tutti modi di combattere la malattia stessa e soprattutto di non apparire sofferente.
Ci lascia un ricordo di persona perbene e affidabile oltre che di professionista impeccabile.
Nella nostra mente e nel nostro cuore non la dimenticheremo.

ARGOMENTO

IL DIVIETO DI FUMO
"nuoce gravemente" al rapporto di lavoro

SENTENZA
Cass., sez. Lavoro, 10 luglio 2015, n. 14481
AUTORE
Patrizia Masi
Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Il lavoratore, con mansioni di caporeparto, era stato trovato a fumare in una zona dell'azienda con alta potenzialità di rischio incendio. Il lavoratore era recidivo in quanto egli era già stato sanzionato in precedenza; la condotta era altresì aggravata dalla sua funzione di capo reparto; inoltre, una sua precedente segnalazione alla direzione per aver trovato un collega mentre fumava in azienda era stata considerata dall'azienda una condotta di gravità tale da giustificare un licenziamento per giusta causa.

La sentenza di primo grado dichiarava illegittimo il licenziamento, mentre in appello veniva ribaltata la sentenza; il lavoratore ricorre in cassazione, articolando il ricorso in 4 motivi:

- 1-Errata applicazione dell'art 7 L.300/70, dell'art 2697 del C.C. e dell'art 5 L.604/66 poiché il licenziamento è stato comminato prima del termine di 5 giorni;
- 2 - Vizio di motivazione sulla pericolosità della condotta contestata, in quanto contraddittoria e insufficiente la motivazione per una trasgressione precedente al divieto di fumo e la segnalazione, fatta dallo stesso, per la stessa trasgressione effettuata da un collega;
- 3 - Violazione del D.m. 10/3/98 (in combinato con l'art. 2729 cc) in ordine alla classificazione del livello di rischio incendio; secondo il lavoratore, essendo un attività compresa fra quelle a rischio medio, è stata mal valutata la grave pericolosità;
- 4 - Mancanza del principio di proporzionalità visto che per altri lavoratori la violazione del divieto è stata tollerata.

La Suprema Corte non accoglie il ricorso e afferma la legittimità del licenziamento per giusta causa ritenendo il comportamento estremamente pericoloso e disincentivante del rispetto degli obblighi verso gli altri dipendenti. I giudici hanno evidenziato come la fondatezza del provvedimento espulsivo era legittimata dalle mansioni di caporeparto del lavoratore che avrebbe dovuto essere un esempio per gli altri colleghi, soprattutto in un luogo estremamente pericoloso dell'azienda.
Nello specifico esprimono l'infondatezza dei motivi di ricorso.

In particolare sul primo punto, la Corte chiarisce che un consolidato e condiviso orientamento (fra le tante Cass. 25/01/08, n.1661; Cass 28/08/2000, n.11279; Cass 31/03/11, n. 7493; Cass 19/10/11, n.21622; Cass. S.U. 26/04/94, n. 3965; Cass. 09/02/12, n. 1884) si preoccupa di garantire il diritto alla difesa dell'incolpato e, in questa ottica, prevede debba intercorrere un tempo minimo di 5 giorni, fra la contestazione e l'irrogazione della sanzione. Ove risulti, però, che il lavoratore abbia esercitato il proprio diritto di difesa, anche prima del suddetto termine, senza esplicita riserva di ulteriori motivazioni difensive, il datore di lavoro è libero di concludere la procedura prima del termine stabilito per legge o ccnl. Nello specifico il lavoratore scelse di giustificarsi oralmente.

Sui punti 2, 3 e 4 sono stati menzionati il principio di proporzionalità, che secondo la Corte deve essere contestualizzato nella vicenda; ➛

nel caso di specie, la condotta del lavoratore era in contrasto con gli obblighi che gli incombevano ed essa può assurgere come modello diseducativo (Cass. 6/6/14, n. 12806, Cass. 04/12/02, n. 17208).

Inoltre è irrilevante il livello di rischio attribuito all'azienda, in quanto le disposizioni sulla prevenzione incendi stabiliscono che le vie di fuga, in caso di incendio, debbano essere libere e il lavoratore era stato trovato a fumare "in mezzo alla porta dell'uscita di emergenza" creando un ostacolo per l'eventuale deflusso. Conclude la Suprema Corte sottolineando che in occasione della prima trasgressione al divieto di fumo era stata erogata la sola sanzione conservativa, perché il lavoratore si era impegnato a non reiterare la condotta e il mancato impegno è un ulteriore lesione dell'elemento fiduciario.

Le spese seguono la soccombenza.

ARGOMENTO

LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO: *non rilevano le assenze per malattia*

SENTENZA
Cass., sez. Lavoro, 5 agosto 2015, n. 16472

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Un dipendente di società di trasporti urbani viene licenziato per scarso rendimento.

Il lavoratore promuove ricorso avverso il provvedimento, ma le sue ragioni non vengono accolte dal Tribunale di prime cure e dalla Corte d'appello.

Il lavoratore ricorre quindi in Cassazione ritenendo che l'esonero dal servizio deve essergli necessariamente imputato per colpa; di contro le assenze per malattia, utilizzate dal datore di lavoro per supportare il provvedimento, non sono iscrivibili a tale titolo.

La Suprema Corte, appurato che il rapporto di lavoro si è svolto nel contesto normativo delle aziende esercenti il pubblico servizio di trasporti in regime di concessione, rileva che allo stesso si debba applicare il R.D. n.148/31 che all'allegato A) art. 27 lett. d) dice : il lavoratore può essere esonerato dal servizio per "*scarso rendimento o per palese insufficienza imputabile a colpa dell'agente nell'adempimento delle funzioni del proprio grado*".

L'art. 27 lett. b) disciplina invece la malattia che determina l'inabilità al servizio, configurata anche nell'impianto della norma come fattispecie distinta dallo scarso rendimento.

L'elemento fondante il licenziamento del lavoratore risiede nella colpa di quest'ultimo, fattispecie non ravvisabile nel caso delle assenze, seppur reiterate, per malattia.

Anche in ipotesi di reiterate assenze dal lavoro per malattia da parte del dipendente, il datore di lavoro non può licenziarlo per giustificato motivo, ma può esercitare il recesso solo dopo che sia trascorso il periodo di comporto previsto dalla contrattazione collettiva applicata.

Nel valutare lo scarso rendimento di un lavoratore dipendente non può tenersi conto delle diminuzioni di rendimento determinate da assenze per malattia.

Il ricorso del lavoratore viene accolto.

ARGOMENTO

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE:
contestazione senza schemi rigidi

SENTENZA
Cass., sez. Lavoro, 29 maggio 2015, n. 11206

AUTORE
ROBERTO MONTELATICI
Consulente del lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Il fatto trae origine dal contenzioso instaurato da un ex dipendente nei confronti dell'Istituto di credito presso il quale lavorava. Al lavoratore era stato contestato di aver effettuato, dal terminale in dotazione e con la password assegnata, ingiustificate indagini informative su conti correnti, correlati a pratiche di successione e fatti oggetto di prelievi abusivi.

Per tali motivi la banca aveva provveduto a licenziarlo. Confermata la sentenza in sede di Appello il lavoratore ne chiedeva l'illegittimità ricorrendo per Cassazione e fondando la propria difesa su due motivi di impugnazione. Con il primo sosteneva violazione della procedura prevista dall'art. 7, L.300/70. In particolare poneva in evidenza vizi procedurali e di correlazione tra la prima contestazione, in cui gli veniva comunicata l'apertura di un procedimento disciplinare privo di riferimenti specifici che potessero ricondurre i fatti ad un suo coinvolgimento diretto, e la seconda, in cui gli veniva direttamente irrogato il licenziamento per giusta causa.

A tal riguardo la Corte di Cassazione interviene ricordando che in tema di licenziamento il carattere della specificità non richiede l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, ma si considera integrato quando vengono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare nella sua materialità i fatti in cui sia stata ravvisata dal datore di lavoro un'infrazione disciplinare.

Nel caso in oggetto il Giudice di merito ritiene che la specificità possa essere dedotta dall'anomalia del comportamento contestato, ossia l'accesso ricorrente ed ingiustificato dal terminale in dotazione e con la password assegnata ai conti correlati agli illeciti.

Fatta questa premessa, gli Ermellini chiariscono che la valutazione del comportamento e della sua idoneità a ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore, è funzione propria del Giudice di merito, ed in quanto tale, insindacabile in sede di legittimità.

Con il secondo motivo il lavoratore contesta omessa, insufficiente e illogica motivazione circa fatti controversi e decisivi della causa.

A parere del lavoratore in sede di Appello la Corte avrebbe omesso di analizzare argomentazioni da egli stesso proposte che avrebbero dimostrato un accesso ai conti correnti oggetto di illecito, di gran lunga inferiore rispetto alle interrogazioni effettuate da altri colleghi; da tutto ciò emergerebbe un vizio di motivazione.

La Suprema Corte ritiene inammissibile la censura prospettata con riguardo alla mancata ammissione dei mezzi di prova perché il ricorrente si limita a riferimenti generici senza indicare ai fini della rilevanza degli stessi, quando tali prove sarebbero state richieste e quale specifico oggetto avrebbero avuto.

Entrambi i motivi vengono contestati, il ricorso non è fondato e pertanto viene rigettato.

ARGOMENTO

IL LICENZIAMENTO PER GMO IN PERIODO DI PROVA PER SOPPRESSIONE DEL POSTO DI LAVORO: *esula dalla libera recedibilità*

SENTENZA
Cass., sez. Lavoro, 23 giugno 2015, n. 12967

AUTORE
BARBARA BRUSASCA
Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Nei fatti il lavoratore veniva licenziato durante il periodo di prova con licenziamento per giustificato motivo oggettivo consistente nella mancata apertura delle sede operativa di Firenze, presso la quale il lavoratore avrebbe dovuto prestare la sua attività lavorativa.
Contro la sentenza di primo grado con la quale il giudice confermava la libera recedebilità essendo il licenziamento intimato in periodo di prova, il lavoratore propone ricorso in Appello.
I giudici di merito riformano la sentenza di primo grado dichiarando l'illegittimità del licenziamento.
Secondo la Corte di merito infatti avendo il datore di lavoro motivato il provvedimento con la soppressione del posto di lavoro, il licenziamento deve essere disciplinato dalla normativa inerente quest'ultima fattispecie.
Anche a fronte della mancata apertura del punto vendita di Firenze, essendo la Società ramificata in più sedi operative e non risultando l'assunzione subordinata all'apertura di detta sede, il datore di lavoro avrebbe dovuto provare di non essere riuscito a collocare il lavoratore in una sede diversa dell'azienda.
La Società propone ricorso in Cassazione.

Il ricorso è tuttavia dichiarato inammissibile per la mancanza dell'esposizione sommaria dei fatti di causa. Infatti, è principio consolidato della Corte di Cassazione che il ricorso debba contenere in maniera specifica e puntuale tutti gli elementi utili affinchè il giudice di legittimità possa avere la completa cognizione dell'oggetto della causa. Confermata, dunque, la sentenza emessa in Corte di Appello.

ARGOMENTO

LAVORO DOMESTICO: *presunzione di gratuità per le prestazioni rese in ambito familiare o di convivenza, salvo prova contraria*

SENTENZA
Cass., sez. Lavoro, 16 giugno 2015, n.12433

AUTORE
LAURA POZZI
Consulente del Lavoro in Cernusco sul Naviglio

TESI-DECISIONE

Nell'ambito del lavoro domestico opera una presunzione di gratuità della prestazione lavorativa ove il lavoro sia svolto da persona a favore di consanguinei, congiunti e nell'ambito familiare.

Ove infatti la prestazione sia resa nei confronti di stretti congiunti ed abbiano come ambito consueto di svolgimento una comunità familiare caratterizzata dalla convivenza dei suoi componenti, di norma, la prestazione si intende a titolo gratuito in virtù del principio solidaristico tipico di questi rapporti.
E' però ammessa la prova contraria.

In tal caso, il lavoratore che intende dimostrare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, con tutto ciò che ne consegue; egli deve dimostrare la sussistenza dei requisiti dell'onerosità e della subordinazione.

ARGOMENTO

CONTRATTI DI FORMAZIONE
e lavoro e scatti di anzianità

SENTENZA
Cass., sez. Lavoro, 26 febbraio 2015, n. 8432

AUTORE
GIANFRANCO CURCI
Consulente del lavoro in Milano, Avvocato stabilito

TESI-DECISIONE

Seppur i contratti di formazione e lavoro disciplinati dal D.L.726/84 appaiano oggi come degli "antenati" del nostro Diritto del lavoro, ancora ci si imbatte in essi come nell'analisi della sentenza oggetto del presente scritto.

Nel caso in esame il ricorrente datore di lavoro ha chiesto alla Suprema Corte di cassare la sentenza della Corte di Appello di Roma che si era pronunciata a favore dei lavoratori riguardo il diritto degli stessi, che dapprima erano stati titolari di un contratto di formazione poi trasformato a tempo indeterminato, a veder loro riconosciuto il computo del tempo in cui erano titolari del contratto di formazione lavoro ai fini della maturazione degli scatti di anzianità.

La diatriba legale si fonda sul fatto che la fonte normativa di seguito riportata si riferisce, nel senso del computo ai fini dell'anzianità di servizio a "*disposizioni legislative*", senza alcun riferimento a disposizioni di fonte contrattuale.

Infatti l'art. 3 comma 5 prevede che "*Ai contratti di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato in quanto non siano derogate dal presente decreto. Il periodo di formazione e lavoro è computato nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, effettuata durante ovvero al termine dell'esecuzione del contratto di formazione e lavoro*".

Sulla questione la Suprema Corte a sezioni unite – sentenza 20074/2010 – si era già espressa, e a riguardo il ricorrente, nel fare riferimento a tale sentenza, ha lamentato che la Corte di Appello si sia riferita solo ai principi di cui a tale sentenza e non abbia tenuto conto dei diversi orientamenti espressi in altre decisioni di legittimità.
Posizione questa del ricorrente assai bizzarra, in considerazione del fatto che le sezioni unite della Corte di Cassazione si pronunciano su una questione proprio per dare coerenza e unitarietà interpretativa alla stessa.

Sulla questione le Sezioni Unite hanno affermato il principio secondo il quale "*in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, ovvero in caso di assunzione a tempo indeterminato con chiamata nominativa, entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto di formazione e lavoro, il periodo di formazione e lavoro deve essere computato nell'anzianità di servizio anche quando l'anzianità sia presa in considerazione da discipline contrattuali ai fini dell'attribuzione di emolumenti che hanno fondamento nella sola contrattazione collettiva*".

Le Sezioni Unite hanno ritenuto tale decisione coerente e in linea con il rispetto dei diritti di cui agli art. 39 e 41 della Costituzione in antitesi a coloro che ritengono, invece, che tale interpretazione sia lesiva delle competenze della contrattazione collettiva, intangibile in relazione alla piena autonomia sindacale nel determinare i livelli retributivi, salvo il rispetto del precetto di cui all'art. 36 della Costituzione. ➛

Sul punto vi sono altre due sentenze della Cassazione (n. 10108/2013 – n. 12229/2011) che hanno precisato che in realtà non si è in presenza di una immotivata o "irrazionale interferenza del legislatore" nell'autonomia sindacale, ma della necessità per ragioni di interesse generale di dover riequilibrare la posizione del lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro e poi trasformato in tempo indeterminato con la generalità dei lavoratori.
Questa sentenza, seppur ribadisca posizioni già espresse dalla stessa Corte, addirittura a Sezioni Unite appare tuttavia "creativa" e poco convincente in considerazione del chiaro tenore letterale dell'art.3 comma 5 del D.l. 726/1984, che si limita a richiamare esclusivamente la legge.

ARGOMENTO

LICENZIAMENTO COLLETTIVO
e accesso al Fondo di Solidarietà del settore Credito

SENTENZA
Cass., sez. Lavoro, 18 giugno 2015, n. 12636

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Un lavoratore, dipendente di una banca, viene licenziato all'interno di una procedura di licenziamento collettivo. Lo stesso presenta, prima dell'impugnazione del licenziamento, domanda di accesso al Fondo di solidarietà di cui al D.M. n. 158/200, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito.

Le prestazioni previste dal Fondo si sostanziano nell'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, il cui accesso è determinato dalla rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, "nonchè ad eventuali ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva, connessi all'anticipata risoluzione del rapporto".

Il lavoratore aveva richiesto l'accesso alle prestazioni del Fondo rinunciando esplicitamente al preavviso e all'indennità sostitutiva, nonché, come detto, ha impugnato successivamente il licenziamento collettivo.

La Corte di Cassazione rigetta la domanda del lavoratore, volta ad impugnare il licenziamento collettivo, sostenendo che la rinuncia al preavviso e alla contribuzione correlata, e di conseguenza, l'accesso al Fondo di solidarietà, si sostanziano in una implicita accettazione dell'anticipata risoluzione del rapporto, precludendo l'impugnazione del licenziamento.