

Ottobre 2014



Consistenti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

e-mail: comm.centrostudi@consistentidellavoro.mi.it

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 3 - Inserimento dell'uso aziendale nel contratto di lavoro individuale**
- 4 - Ferie: maturazione durante il periodo di malattia**
- 4 - Transazione: irrinunciabili i contributi dovuti all'Inps**
- 5 - La riorganizzazione aziendale non genuina genera il licenziamento illegittimo**
- 5 - Contratto di somministrazione a termine, liceità delle motivazioni e dell'apposizione del termine**
- 6 - Giusta causa di licenziamento: proporzionalità tra violazione e sanzione e sindacabilità dei fatti**
- 7 - Sanzionata la sistematica inosservanza dell'orario di lavoro da parte del Lavoratore**

IL PUNTO

Lo scorso 25 ottobre 2014 è stato rinnovato il **Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consistenti del Lavoro** per il triennio **2014-2017** con l'elezione dei quindici componenti del consiglio e i tre componenti del collegio dei revisori.

Un "in bocca al lupo" a tutti gli eletti a cominciare dalla Presidente Nazionale uscente, Collega Marina Calderone, che è risultata la più votata con 431 preferenze su 471 votanti.

Il candidato milanese, Luca Paone, ha riportato 122 voti. Un risultato tutt'altro che trascurabile considerato che Luca si affaccia solo ora alla ribalta nazionale. Una fiducia che consideriamo riposta nel Consiglio Provinciale dell'Ordine e dell'Ancl UP di Milano che hanno proposto la sua candidatura. Un grande "in bocca al lupo" al neo eletto al quale le strutture milanesi proponenti non faranno mancare la loro collaborazione.

L'altro candidato lombardo, Luca De Compadri di Mantova, invece, ha riportato 212 voti collocandosi al sesto >>>

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Transazione: irrinunciabili i contributi dovuti all'Inps

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

Presidente dell'Ordine:
Giovanni Zingales

Coordinatore scientifico del CSR:
Potito di Nunzio

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

Sezione Semplificazione normativa:
Coordinatore Andrea Asnaghi
Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio, Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato, Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino
Sezione Scuola e Università:
Coordinatore Alessandro Proia
Gabriele Correr, 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, Luca Paone, Roberto Picci, Marianna Tissino, Enrico Vannicola



>>> posto degli eletti. Anche a De Compadri il nostro “in bocca al lupo” e siamo convinti che, insieme al Luca milanese, potrà portare in Consiglio Nazionale non solo la voce della Lombardia ma tutta l’esperienza della no-

stra regione.

Il nuovo Consiglio si riunirà il 6 novembre p.v. per la seduta di insediamento durante la quale sarà nominato l’Ufficio di Presidenza (Presidente, Vice Presidente, Segretario, Tesoriere).

Di seguito l’esito delle votazioni.

CONSIGLIO NAZIONALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

1 - CALDERONE MARINA ELVIRA	(CAGLIARI) 431
2 - DE LUCA ROSARIO	(REGGIO CALABRIA) 405
3 - SILVESTRI VINCENZO	(PALERMO) 317
4 - GIORGINI SERGIO	(PESARO-URBINO) 265
5 - GIACOMIN ANNAMARIA	(TREVISO) 237
6 - DE COMPADRI LUCA	(MANTOVA) 212
7 - STERN PAOLO	(ROMA) 182
8 - DURACCIO FRANCESCO	(NAPOLI) 179
9 - SASSARA STEFANO	(UDINE) 162
10 - RICCI ANTONELLA	(BOLOGNA) 127
11 - PAONE LUCA	(MILANO) 122
12 - MORELLI FULVIO	(PISA) 109
13 - SETTE FRANCESCO	(BARI) 106
14 - MARCANTONIO GIOVANNI	(TORINO) 105
15 - SIRAVO DAVIDE	(CAMPOBASSO) 91

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

1 - DE CAROLIS MARCELLO	(L'AQUILA) 345
2 - GAGLIARDI PATRIZIA	(REGGIO CALABRIA) 228
3 - BRACCO ROBERTO	(IMPERIA) 215

Dal prossimo mese di novembre le quattro sezioni del Centro Studi avranno quattro diversi coordinatori sempre sotto il coordinamento scientifico del Collega Potito di Nunzio.

Studi e Ricerche: Riccardo Bellocchio
Semplificazioni: Andrea Asnaghi
Formazione: Stella Crimi (coadiuvata da Donatella Gerosa)
Università: Alessandro Proia

Ai colleghi che hanno accettato l’incarico vanno gli auguri di un proficuo lavoro. Il loro apporto sarà prezioso per dare nuova linfa e maggiore propulsione alle iniziative del Centro Studi.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lav.
5 settembre 2014,
n. 18780

“ INSERIMENTO DELL'USO AZIENDALE nel contratto di lavoro individuale ”

TESI-DECISIONE

La sentenza in esame riguarda, tra altri di minor interesse, il tema della revocabilità unilaterale da parte del datore di lavoro di un uso aziendale legato alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa e, più in generale, della sua efficacia.

Nel caso specifico, nell'anno 2000 il datore di lavoro aveva mutato, dopo 20 anni, l'organizzazione dei tempi di uscita dei lavoratori di un determinato reparto, nonché le modalità di timbratura a fine lavoro, uniformandoli a quelli generali dell'azienda, ritenendo essere venute meno le ragioni di fatto che giustificavano la diversità di trattamento e l'uscita anticipata di 10 minuti.

La Corte di Cassazione conferma quanto già statuito dalla corte d'Appello di Genova, e rigetta sia le motivazioni con le quali l'azienda contesta l'avvenuto consolidamento di un effettivo "uso aziendale", sia quelle con cui contesta la sua irrevocabilità.

Quanto al primo punto, la corte precisa che il dichiarato venir meno della situazione di fatto che aveva inizialmente richiesto la diversifica-

zione dei tempi di fine lavoro del reparto in questione non aveva in realtà inciso in alcun modo sulla prassi che si era consolidata, non si era cioè verificata una variazione della organizzazione del lavoro che giustificasse la soppressione unilaterale della prassi di maggior favore verso i lavoratori. I fatti erano invero già stati oggetto di indagine da parte del giudice di merito, che non aveva individuato modifiche nell'organizzazione tali da far venir meno i presupposti del diritto in questione.

Quanto al secondo punto, la corte ha recuperato un proprio orientamento risalente e da tempo minoritario relativo all'efficacia degli usi e alle modalità mediante la quale possono essere modificati e ha precisato che, fermo restando l'esclusione delle revocabilità e modificabilità in *pejus* in via unilaterale da parte dell'azienda "l'uso aziendale, se non risulta una contraria volontà delle parti, si inserisce, ai sensi dell'art. 1340 cod. civ., non già nel contratto collettivo, bensì in quello individuale, integrandone il contenuto; l'esclusione di tale uso può pertanto avvenire soltanto in base alla concorde volontà delle parti".



QUESTIONE TRATTATA

“**FERIE:** maturazione durante il periodo di malattia”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro, 29 luglio 2014, n. 17177

TESI-DECISIONE

La questione giuridica trattata nel giudizio sfociato nella sentenza n. 17177 della Suprema Corte riguarda la legittimità di un articolo del contratto collettivo nazionale di lavoro del 12 marzo 1980 per i dipendenti delle Ferrovie. L'art 10 prevedeva il venir meno del diritto alla maturazione delle ferie in concomitanza di assenza per malattia.

La Corte d'appello di Milano prima e la Corte di Cassazione poi hanno sancito l'illegittimità della previsione contrattuale poiché in contrasto con l'art. 2109 e 2110 del Codice Civile. E' doveroso rammentare che esiste un consolidato orientamento giurisprudenziale

(vedasi sentenza della Corte costituzionale n. 66 del 1963 e sentenza Cassazione SU n. 14020 del 12 novembre 2001) secondo cui la maturazione del diritto alle ferie non può essere impedita dalla sospensione del rapporto per malattia.

Tale principio è inderogabile e non può certamente essere disatteso dalla contrattazione collettiva.

A riprova, anche l'art. 10 del Decreto Legislativo n. 66 del 8 aprile 2003, conferma, richiamando l'applicazione dell'art. 2109 cod. civ., la facoltà dei contratti collettivi di prevedere soltanto condizioni di miglior favore.

QUESTIONE TRATTATA

“**TRANSAZIONE:** irrinunciabili i contributi dovuti all'Inps”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro, 29 Luglio 2014, n. 17180

TESI-DECISIONE

Rigettata in Appello l'opposizione presentata da una Banca, per l'iscrizione a ruolo di contributi previdenziali calcolati sulle retribuzioni da riconoscere ad un lavoratore licenziato per il periodo corrente dal recesso e fino alla intervenuta conciliazione, viene presentato ricorso in Cassazione. La Suprema Corte precisa che la transazione concordata tra datore di lavoro e lavoratore come alternativa alla reintegra nel posto di lavoro, ex art. 18 L. 300/70, non esonera il datore di lavoro dagli obblighi contributivi nei confronti dell'Ente Previdenziale, che rimane

creditore delle somme calcolate sulle retribuzioni di fatto spettanti, dal licenziamento fino all'intervenuto accordo. Gli Ermellini poggiano la propria decisione sulla fonte normativa prevista dall'art. 12 L. 153/1969, che definisce la retribuzione imponibile come *“tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro...”*, pertanto, l'obbligo contributivo dell'Azienda nei confronti dell'Istituto Previdenziale sussiste indipendentemente dal fatto che il lavoratore abbia o meno rinunciato ai suoi diritti. Per quanto sopra il ricorso viene rigettato.



QUESTIONE TRATTATA

“ LA RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE non genuina genera il licenziamento illegittimo ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
30 luglio 2014,
n. 17374

TESI-DECISIONE

La corte d'Appello sentenza la reintegra del lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo conseguente alla riorganizzazione della società datrice di lavoro. Il licenziamento è ritenuto illegittimo poiché dovuto a motivi non legati alle esigenze oggettive della soppressione del posto di lavoro ma alla presenza di un funzionario che rappresentava la continuità rispetto alla gestione precedente che si voleva, senza ragione, evitare.

Il datore di lavoro ricorre in cassazione per i seguenti motivi:

1) una volta accertata la sussistenza del giustificato motivo oggettivo non sarebbe compito dei giudici valutare il comportamento datoriale che aveva ragion d'essere in scelte imprenditoriali discrezionali (art. 3 L. 604/1966).

Il motivo è infondato poiché era emersa la mancanza di motivazioni oggettive, quali la soppressione del posto e/o delle mansioni, e di contro riscontrata la volontà datoriale di interrompere la continuità gestionale della precedente dirigenza.

2) nel computo del numero dei lavoratori in forza sono stati erroneamente inseriti i collaboratori del settore sportivo in violazione del disposto della L. 91/1981.

Il motivo è infondato poiché secondo il disposto della norma citata sono stati correttamente conteggiati tutti i collaboratori per i quali sussisteva, senza diniego da parte della società ricorrente, comprovato vincolo di subordinazione, fra questi i facenti parte del settore sportivo.

3) infine, il ricorrente rileva l'illegittimità costituzionale dell'art. 18 L. 300/1970 così come applicato nell'impugnata sentenza in relazione agli artt. 3 e 41 della Costituzione per cui ogni società sportiva dovendo conteggiare anche gli atleti avrebbe sempre e comunque più di 15 dipendenti.

Il motivo è infondato poiché la tutela reale prevista dallo Statuto dei Lavoratori non può essere elusa per il solo fatto di non computare lavoratori a cui si applichi una speciale disciplina come quella riguardante gli sportivi professionisti.

QUESTIONE TRATTATA

“ CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TERMINE, liceità delle motivazioni e dell'apposizione del termine ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
8 settembre 2014,
n. 18861

TESI-DECISIONE

Lil lavoratore ricorre contro l'utilizzatore della propria prestazione di lavoro somministrato a tempo determinato chiedendo l'accertamento della subordinazione.

Sia in primo che in secondo grado viene riconosciuta la subordinazione ed intimato l'utilizzatore a riammettere in servizio il lavoratore; viene altresì disconosciuta la liceità dell'apposizione del termine. >>>



>>> Ricorre in Cassazione l'utilizzatore lamentando la violazione e falsa applicazione dell'art. 22 c. 2 del D.lgs. n. 276/2003.

Si ritiene che non sia necessario indicare in maniera specifica i motivi del ricorso alla somministrazione di mano d'opera, richiedendo la norma citata, la sola indicazione generica delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che hanno reso necessaria la somministrazione di lavoro.

In caso di genericità delle ragioni giustificatrici indicate nel contratto di somministrazione il D.lgs. n. 276/2003 prevede la costituzione di un rapporto in capo all'utilizzatore, ma le ragioni possono essere adottate per l'apposizione

di un termine al rapporto di lavoro ex D.lgs. n. 368/2001.

Il motivo è infondato poiché la Corte di Cassazione ha affermato più volte che le ragioni che rendono possibile l'utilizzo della somministrazione non possono essere parimenti utilizzate per l'apposizione di un termine, le cui motivazioni devono essere esplicitate nel contratto di lavoro in maniera dettagliata e circostanziata.

Quindi non può ritenersi sufficiente ai fini della validità di un contratto di somministrazione a termine l'indicazione delle generiche causali di cui all'art. 20 c. 4 di cui al D.lgs. n. 276/2003.

Il ricorso dell'utilizzatore viene respinto.

QUESTIONE TRATTATA

“ GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO: proporzionalità tra violazione e sanzione e sindacabilità dei fatti ”

SENTENZA

Cass., sez. Lav.
23 giugno 2014,
n. 14177

TESI-DECISIONE

La sentenza in esame conferma da un lato l'orientamento generale della giurisprudenza di legittimità sui criteri di identificazione della grave lesione del rapporto fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro che legittima la giusta causa di licenziamento. Dall'altro ribadisce che l'indagine su detti elementi spetta al giudice di merito, mentre al giudice di legittimità la questione viene rimessa solo in caso di omessa insufficiente o contraddittoria motivazione, talché il giudizio emes-

so è incensurabile ove l'accertamento svolto sulla sussistenza degli elementi che integrano la giusta causa sia privo di errori logici o giuridici.

La Suprema Corte, nella sentenza in esame, conferma dunque *in primis* i principi giurisprudenziali che rivestono il carattere di grave lesione del rapporto fiduciario e che quindi legittimano la giusta causa di licenziamento, che ricorda essere:

- Il principio di ragionevolezza, >>>



>>> ovvero la sussistenza della gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla loro portata sia oggettiva (circostanze nelle quali si sono svolte) e soggettiva (posizione delle parti coinvolte)

- Il principio di proporzionalità o adeguatezza tra fatti addebitati e massima sanzione espulsiva inflitta.

Precisa inoltre la Corte che l'indagine sulla sussistenza di detti elementi deve istituzionalmente essere ef-

fettuata dal giudice di merito anche nel caso in cui il codice disciplinare aziendale descriva detti comportamenti quali suscettibili di giusta causa di licenziamento.

L'indagine infatti deve essere effettuata in concreto, alla luce di tutte le circostanze, ivi compreso l'elemento della intenzionalità che ha sostenuto il comportamento del lavoratore e il contesto, anche storico, in cui lo stesso si è svolto,

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
29 agosto 2014
n. 18462

“ SANZIONATA LA SISTEMATICA inosservanza dell'orario di lavoro da parte del Lavoratore ”

TESI-DECISIONE

Con sentenza del Tribunale di Bergamo viene dichiarato legittimo il provvedimento disciplinare di sospensione e relativa trattenuta della retribuzione, comminato ad un lavoratore recluso responsabile di sistematici ritardi sul luogo di lavoro. In ordine alla decisione che condannava il Lavoratore alla restituzione delle somme percepite e non lavorate, la Corte di Appello di Brescia aggiungeva che non era possibile tenere conto dei recuperi effettuati stante l'inutilizzabilità della prestazione oltre l'orario di lavoro prestabilito. Contro tali decisioni il Lavoratore ricorre in Cassazione.

La Suprema Corte conferma la legittimità della sanzione sospensiva e chiarisce che in tutti i casi in cui il lavoratore possa facilmente percepi-

re l'illiceità del suo comportamento, contrario al c.d. codice etico, non è nemmeno necessario provvedere all'affissione del codice disciplinare. Conclude affermando che l'utilizzabilità della prestazione lavorativa in un determinato orario è nella libera disponibilità del datore di lavoro che lo organizza in un'ottica di produttività interna, di conseguenza, non è modificabile unilateralmente dal lavoratore e costituisce, per lo stesso, un obbligo disciplinarmente sanzionabile. Pertanto agisce legittimamente il datore di lavoro che sottrae dalla retribuzione l'ammontare relativo alla prestazione non effettuata nell'orario prestabilito.

Il ricorso viene rigettato, le spese di giudizio, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.