

# Sintesi

*Rassegna di giurisprudenza e di dottrina*

## SOMMARIO

- 2 - D.U.R.C. INTERNO: sintesi normativa**
- 4 - Licenziamento per omessa presentazione del certificato medico**
- 5 - Pretesa di ordine scritto in caso di assegnazione di nuove mansioni**
- 6 - Impugnabilità di rinunzie e transazioni aventi ad oggetti diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi**
- 7 - Licenziamento legittimo per comportamenti illeciti seppur in esecuzione di ordini superiori**
- 8 - Licenziamento individuale: quantificazione del risarcimento del danno**

## IL PUNTO

**L**o scorso 16 dicembre 2013 si è svolto a Milano presso la Camera di Commercio il Forum promosso dalla Consulta delle Professioni milanesi dal titolo "Professionisti e Imprese, costruire una nuova alleanza". Alla presenza di Carlo Sangalli, Presidente della Camera di Commercio di Milano e di Giovanni Zingales, Presidente della Consulta delle Professioni milanesi, i diversi relatori e ospiti hanno discusso su come poter costruire una nuova alleanza tra due soggetti, professionisti e imprese, che si trovano ad affrontare un mercato globalizzato e enormemente competitivo cercando di lasciarsi alle spalle una crisi che ha indebolito qualsiasi struttura produttiva.

Durante il Forum è stato distribuito un "manifesto" di sintesi, predisposto dalla Consulta, che illustra il pensiero delle professioni per realizzare la nuova alleanza tra professionisti e imprese al fine di consentire al Paese il rilancio dell'economia.

\*\*\*

Il Consiglio dell'Ordine e dell'Ancl di Milano e tutti i componenti del Centro Studi e Ricerche formulano a tutti i lettori di Sintesi  
**i migliori auguri di  
Buon Natale e Felice Anno 2014**

## ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Licenziamento legittimo per comportamenti illeciti seppur in esecuzione di ordini superiori

### 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:** Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Nicoletta Marra, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatici, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi, Paola Rizzo

**Sezione Semplificazione normativa:** 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:** Gabriele Correra, Anna De Lillo, Luciana Mari, Alessandro Proia

**Sezione Formazione e aggiornamento professionale:** Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone, Roberto Piccini, Enrico Vannicola



## D.U.R.C. INTERNO: sintesi normativa

**I**l Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) è il certificato che, sulla base di un'unica richiesta avanzata dal datore di lavoro, attesta contestualmente la regolarità del versamento agli Istituti previdenziali nonché, per i lavori dell'edilizia, alle Casse edili.

Il DURC, nato originariamente come strumento di controllo della regolarità del pagamento dei contributi e dei premi per le aziende che svolgono attività lavorativa in ambito di appalti, si è evoluto, attraverso la Legge 27 dicembre 2006 n. 296 - Legge Finanziaria per l'anno 2007 - che lo ha introdotto a decorrere dal 1° luglio 2007, quale mezzo di verifica di regolarità contributiva al fine del godimento di benefici contributivi e normativi.

Il DURC, come oggi a noi noto, fu disciplinato con il D.M. 24 ottobre 2007 in attuazione del disposto contenuto nell'art. 1, comma 1176, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 che richiedeva l'adozione di un decreto ministeriale per la definizione delle modalità di rilascio e dei contenuti analitici del DURC in considerazione dell'esigenza di una disciplina uniforme del documento sia per la concessione di agevolazioni normative e contributive, sia per gli appalti di lavori, servizi e forniture pubbliche che per i lavori privati dell'edilizia, nonché per la fruizione di benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria.

L'art. 1, comma 1175 ha infatti previsto che il possesso del DURC, unitamente agli altri obblighi di legge ed al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul

piano nazionale, costituisce condizione necessaria per la fruizione di benefici normativi e contributivi.

I datori di lavoro che vantano il diritto ad una riduzione contributiva in virtù di particolari condizioni soggettive del lavoratore (apprendista, lavoratore assunto in sostituzione di lavoratrice madre assente in aziende con meno di 20 lavoratori, ecc.) devono, quindi, prima di accedere al beneficio, anche dimostrare che la loro posizione contributiva è regolare. L'accertamento avviene mediante il c.d. DURC interno.

Il DURC INTERNO era originariamente rilasciato dall'INPS a seguito presentazione dell'apposito modello "SC37 - DURC INTERNO" (Circolare n. 51 del 18 aprile 2008); l'obbligo di richiesta era previsto sia in fase di prima applicazione dell'agevolazione sia nel prosieguo del beneficio, con cadenza annuale.

Il rilascio del DURC INTERNO non si concretizza nell'emissione di un documento certificativo ma impone semplicemente agli Istituti previdenziali ed assicurativi una verifica sulla sussistenza dei presupposti per il suo rilascio.

In mancanza dei requisiti per il rilascio del DURC INTERNO, o in caso di annullamento di un precedente provvedimento, l'Istituto invita l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro 15 giorni.

Nelle ipotesi in cui, in mancanza dei requisiti, l'interessato sia stato invitato a regolarizzare la sua posizione, il termine di 30 giorni per il rilascio del DURC è sospeso sino all'avvenuta regolarizzazione, fatto salvo il caso in cui, ai soli fini della partecipazione a gare di appalto, sia stato rilevato uno >>>



>>> scostamento non grave tra le somme dovute e quelle versate.

Con la Circolare n. 34 del 15 dicembre 2008, il Ministero del lavoro dichiarò la soppressione dell'obbligo di presentazione annuale del modello SC37 e introdusse una nuova modalità di attestazione dello status di regolarità al fine del godimento dei benefici contributivi e normativi: l'autocertificazione.

Il termine per il primo invio dell'autocertificazione fu fissato al 30 aprile 2009. L'organo ricevente fu individuato nel Ministero del Lavoro – Direzione Provinciale del Lavoro (oggi DTL).

L'azienda in questo modo deve autocertificare "l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui "Allegato A " del DM. 24 ottobre 2007".

Pertanto, al fine di accedere ai benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa vigente, le aziende devono oggi fornire alla Direzione Territoriale del Lavoro, territorialmente competente secondo la sede legale dell'impresa interessata, l'autocertificazione circa l'inesistenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'Allegato A del D.M. 24 ottobre 2007, ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito. Tale autocertificazione va presentata una sola volta e resta valida finché non intervenga una modifica di quanto dichiarato, che dovrà essere tempestivamente comunicata al medesimo ufficio che ha ricevuto l'autocertificazione originaria.

Quanto alle modalità di invio dell'autocertificazione, ferma restando la possibilità di consegnare la stessa direttamente presso la competente Direzione Territoriale del lavoro ovvero tramite raccomandata A/R o fax, è anche possibile l'invio telematico. La

trasmissione telematica è valida solo se firmata digitalmente (Circolare Ministero del Lavoro n. 10 del 1° aprile 2009).

A partire dal 15 aprile 2013 l'invio telematico delle autocertificazioni può essere effettuato direttamente alle caselle di posta elettronica certificata delle Direzioni Territoriali competenti per territorio (gli indirizzi delle caselle di posta elettronica sono pubblicati sul sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)); per le aziende plurilocalizzate, l'invio deve essere effettuato alla Direzione territoriale ove è ubicata la sede legale (Lettera circolare Ministero del Lavoro n. 6378/2013).

L'autocertificazione deve essere sempre accompagnata da copia del documento di identità valido, a meno che il datore di lavoro non firmi in presenza del dipendente addetto. Le autocertificazioni già presentate senza copia del documento devono essere nuovamente trasmesse. E' sufficiente anche la mera integrazione dell'autocertificazione già presentata, trasmettendo il solo documento di identità del dichiarante, purché siano indicati i dati della ditta. In ogni caso, l'adempimento deve essere obbligatoriamente assolto, stante la facoltà dell'INPS di richiedere alle Direzioni territoriali del lavoro interessate l'elenco delle aziende che hanno presentato l'autocertificazione per i successivi eventuali controlli ai fini della regolare fruizione dei benefici (Nota Ministero del Lavoro n. 6675/2009). La consegna dell'autocertificazione può avvenire anche a mezzo del professionista incaricato ai sensi della Legge n. 12/1979.

La presentazione tardiva dell'autocertificazione o la sua integrazione configurano un inadempimento formale che non è di per sé causa ostantiva alla fruizione dei benefici, purché le condizioni di cui all'allegato A del D.M. 24 ottobre 2007 sussistano alla data di fruizione del beneficio stesso (Lettera Circolare Ministero del Lavoro n. 8667/2010).

Per le imprese in possesso di più >>>



>>> matricole INPS ed in assenza di accentrimento delle stesse, è sufficiente presentare una sola autocertificazione, a condizione che vengano sempre indicati i diversi numeri di matricola (Lettera Circolare Ministero del Lavoro n. 4549/2009).

Sono tenuti all'invio dell'autocertificazione alle Direzioni Territoriali del Lavoro anche i datori di lavoro che le abbiano già trasmesse agli Istituti previdenziali.

Per i datori di lavoro che non abbiano ancora richiesto alcun beneficio contributivo,

l'invio della autocertificazione dovrà comunque precedere la prima richiesta del beneficio stesso.

In ordine ai contenuti della autocertificazione i datori di lavoro devono far uso esclusivo del modello appositamente predisposto dal Ministero del lavoro, che provvederà annualmente, ad una verifica a campione delle autocertificazioni ricevute (Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2008; Lettera Circolare Ministero del Lavoro n. 8667/2010).

## QUESTIONE TRATTATA

### “ LICENZIAMENTO per omessa presentazione del certificato medico ”

#### SENTENZA

Cass., Sez. Lavoro  
7 maggio 2013,  
n. 10552

#### TESI-DECISIONE

**L**a Corte d'Appello di Catania conferma la sentenza del Tribunale legittimando il licenziamento a seguito dell'assenza ingiustificata dal lavoro di un dipendente, per la mancata trasmissione al datore di lavoro del certificato medico. Il caso si riferisce ad un lavoratore di un'impresa di pulizie che in data 10 marzo 2003 si era fatto rilasciare dall'Ospedale un certificato con prognosi fino al 30 marzo, omettendo di trasmetterlo all'azienda. In data 12 marzo, il medico curante aveva redatto un successivo certificato, l'unico pervenuto al datore di lavoro, attestante un periodo di malattia con prognosi fino al 23 marzo. Rimaneva così scoperto il periodo dal 24 al 30 marzo. La documentazione prodotta in seguito dal dipendente con decorrenza 1° aprile aveva confermato tale scoperta. Il lavoratore ricorre in Cassazione adducendo cinque motivi:

- con il primo motivo si conferma l'esistenza della malattia affermando che

l'inadempimento doveva essere riferito solo all'omesso invio del certificato medico;

- con il secondo motivo si ritiene che il certificato di malattia rilasciato dall'Ospedale doveva essere considerato come prova valida a giustificare il periodo di assenza nei confronti del datore di lavoro;
- con il terzo motivo il ricorrente lamenta la mancata applicazione delle disposizioni in tema di prove testimoniali a conferma del suo stato fisico;
- con il quarto motivo si ritiene che il Giudice di merito avrebbe dovuto tener conto delle condizioni fisiche del lavoratore, il quale a causa del suo stato di salute non si era accorto delle diverse date apposte sui certificati medici, evidenziando la buona fede del lavoratore;
- con il quinto motivo si ritiene che le rilevanti dimensioni aziendali >>>



>>> possano sopperire ad eventuali improvvise carenze di personale.

In risposta, il Giudice d'Appello asserisce che il lavoratore ha tenuto un comportamento gravemente negligente, sia per non aver controllato la documentazione su cui erano riportati i periodi di assenza che nell'aver omesso di trasmettere il primo certificato medico all'azienda. Non ha rilevanza l'effettivo stato di malattia, quanto il rispetto dei normali obblighi di diligenza e correttezza, in capo al lavoratore, nell'assicurarsi che impedimenti, in corso di svolgimento della prestazione

lavorativa, non comportino per la controparte datoriale, un disagio economico. Il protrarsi dell'assenza ingiustificata, 4 giorni, ha legittimato l'applicazione della sanzione consistente nel licenziamento. Le dimensioni aziendali, inoltre, sono un elemento che non ha alcuna rilevanza poiché il lavoratore era stato chiamato a svolgere la propria prestazione per un appalto affidato alla società e quindi in un contesto di dimensioni più contenute.

In conclusione il ricorso viene respinto e confermata la sentenza emessa nel precedente grado di giudizio.

## QUESTIONE TRATTATA

## SENTENZA

Cass., Sez. Lavoro  
25 settembre 2013,  
n. 21922

## “ PRETESA DI ORDINE SCRITTO in caso di assegnazione di nuove mansioni ”

### TESI-DECISIONE

**N**ella sentenza in oggetto un'azienda ricorre in Cassazione avverso la sentenza della Corte di Appello che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato ad una dipendente rea di aver subordinato l'esecuzione di nuovi compiti all'attribuzione con lettera scritta dello specifico incarico e di aver alzato la voce, in presenza di colleghi, su sollecito del diretto superiore.

Il Giudice di merito motiva la decisione ritenendo che la complessità tecnica del lavoro, unitamente alla estraneità di dette nuove mansioni, rispetto alla qualifica di impiegata amministrativa svolta

fino a quel momento, giustificassero la richiesta scritta da parte della lavoratrice, che accettandole, si sarebbe esposta ad un'alta probabilità di errore.

La Suprema Corte condivide l'analisi del giudice di merito e chiarisce che nel caso di specie non si è in presenza di un rifiuto tout court di eseguire la prestazione, ma solo della richiesta di ordine scritto di assegnazione dei nuovi compiti. Pertanto ritenendo la richiesta di formalizzazione per iscritto rispondente a criteri di logicità e congruità la Corte rigetta il ricorso e condanna la Società al pagamento delle spese di giudizio.



## QUESTIONE TRATTATA

## SENTENZA

Cass., Sez. Lavoro  
23 ottobre 2013,  
n. 24024

### “ IMPUGNABILITÀ DI RINUNZIE

e transazioni aventi ad oggetti diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi ”

#### TESI-DECISIONE

**I**l lavoratore conviene in giudizio il datore di lavoro chiedendo, previo annullamento della conciliazione sindacale sottoscritta, l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro.

La Corte d'appello ritiene valida la conciliazione sottoscritta tra le parti e quindi inammissibile il giudizio che si fonda sulla sua illegittimità.

Il lavoratore ricorre in Cassazione presentando ricorso articolato nei quesiti :

- Se per potersi configurare una transazione sia necessaria la conoscenza ed il riferimento delle parti che sottoscrivono l'atto, e quindi del lavoratore, in ordine al rapporto di lavoro di cui si discute, ai diritti da dismettere e la reciprocità delle concessioni. Quindi per effetto di questo se debbono ritenersi sottratte al regime di non impugnabilità le conciliazioni sottoscritte in sede sindacale prive di tali elementi;
- Se debba essere intervenuto alla stipulazione un rappresentante sindacale munito di specifico mandato a transigere la controversia debitamente sottoscritto dal lavoratore ed abbia esaurientemente illustrato al lavoratore tutti gli elementi atti a renderlo in grado di comprendere a quali diritti rinuncia ed in che misura. Quindi per effetto di questo se debbono ritenersi sottratte al regime di non impugnabilità le conciliazioni sottoscritte in sede sindacale prive di tali elementi.

L'art. 2113 c.c. nega la validità delle rinunce e transazioni che hanno per oggetto diritti derivanti da norma inderogabile di legge o dai contratti collettivi.

L'ultimo comma dell'art. 2113 sottrae a questa disciplina le conciliazioni intervenute ai sensi degli art. 185, 410 e 411 c.p.c. nel cui ambito sono ricomprese le conciliazioni sindacali.

Nel caso in esame il negozio conciliativo ha il contenuto di una transazione e quindi di un negozio con il quale le parti, per espressa definizione codicistica, pongono fine ad una lite già cominciata o potenziale, facendosi reciproche concessioni. Nel caso di specie si è omesso di verificare se ed in cosa consistano le reciproche concessioni. Anche in ordine alla res dubia si sarebbe omessa la relativa verifica.

Le rinunzie e transazioni aventi per oggetto diritti inderogabili previsti dalla legge o dal contratto collettivo non sono impugnabili ex art. 2113 solo a condizione che l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali sia stata effettiva, consentendo al lavoratore di sapere a quale diritto rinuncia ed in che misura e le reciproche concessioni.

In conclusione, la sentenza d'appello viene cassata.



## QUESTIONE TRATTATA

## SENTENZA

Cass., Sez. Lav.  
29 ottobre 2013  
n. 24334

### “ LICENZIAMENTO LEGITTIMO

per comportamenti illeciti seppur  
in esecuzione di ordini superiori ”

#### TESI-DECISIONE

**L**a vicenda riguarda il licenziamento comminato senza preavviso ad un dipendente dell’Agenzia delle Entrate il quale, osservando un ordine del superiore gerarchico, aveva agito in violazione delle norme che regolano, nel caso di specie, la riscossione dell’imposta di bollo. Più precisamente, essendo stati prossimi i termini di prescrizione per la riscossione dell’imposta di bollo, il dipendente in questione, su ordine del proprio direttore, aveva notificato verbali di accertamento senza esperire il preventivo accesso presso la residenza dei notificandi, percependo un compenso di lire 750 per ciascuna notifica.

La Suprema Corte, nella sentenza in esame, ha stabilito la legittimità dell’adozione del più grave provvedimento disciplinare, rappresentato dal licenziamento senza preavviso, comminato al dipendente che abbia agito in obbedienza ad un ordine illecito di un superiore, pur consapevole che il comportamento posto in essere:

- fosse *contra legem* (disattesi gli artt. 139 e 140 cpc)
- “(..) avrebbe determinato l’erogazione di compensi non dovuti, ossia un ingiusto vantaggio patrimoniale (..)”

La Suprema Corte fonda le proprie ragioni sui seguenti assunti:

- il dipendente è comunque tenuto a sindacare la legittimità dell’ordine ricevuto e se questo risulta illegittimo, non deve eseguirlo quando consapevole che altrimenti andrebbe ad agire in violazione della legge.

Ciò conformemente:

- all’art. 51 c.p. che prevede la responsabilità anche in capo a chi ha eseguito l’ordine di compiere un reato, salvo che, per errore di fatto abbia ritenuto di obbedire a un ordine legittimo; non è punibile chi esegue l’ordine illegittimo, quando la legge non gli consente alcun sindacato sulla legittimità dell’ordine;
- all’art. 23, c. 3, lett. h) CCNL comparto Ministeri, che prevede l’obbligo del dipendente, qualora l’ordine impartito dal superiore “(..) sia palesemente illegittimo, di farne rimostranza a chi l’ha impartito dichiarandone le ragioni; (..) Il dipendente non deve, comunque eseguire l’ordine quando l’atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo”.
- Il successivo art. 25, c. 5, lett. d) CCNL contempla specificamente il provvedimento disciplinare del licenziamento senza preavviso per la “*commissione in genere-anche >>>*”



>>> nei confronti di terzi-di atti o fatti, anche dolosi, che, pur costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro”.

Per i giudici della Corte Suprema, per-

tanto, non si può escludere il dolo nella commissione dell'atto illecito da parte del dipendente, che, anche alla luce della normativa contrattuale, poteva ben rifiutarsi di eseguire l'ordine sindacandone la legittimità.

Il licenziamento è dunque legittimo.

## QUESTIONE TRATTATA

### “ LICENZIAMENTO INDIVIDUALE: quantificazione del risarcimento del danno ”

#### SENTENZA

Cass., Sez. Lav.  
1 ottobre 2013,  
n. 22398

#### TESI-DECISIONE

**L**a Società datrice di lavoro ricorre alla sanzione espulsiva del lavoratore, sebbene non pienamente legittima, a causa della condotta della lavoratrice che, seppure senza dolo, si caratterizzava per un apprezzabile grado di colpa.

La Corte d'Appello conferma la sentenza di primo grado che ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato e quantifica in 5 mensilità la misura del risarcimento del danno.

La Corte ha osservato che ai fini della determinazione del danno si debba fare riferimento alle norme del Codice Civile non introducendo l'art. 18 L. 300/1970 elementi di differente interpretazione.

La lavoratrice ricorre in Cassazione denunciando la violazione:

- dell'art. 18 L. 300/1970 nella parte in cui si afferma che il comportamento della lavoratrice consente di escludere la colpa del datore di lavoro;
- dell'art. 1218 c.c. quando si dichiara che il comportamento più o meno grave della lavoratrice possa incidere sulla domanda di risarcimento del danno subito dalla lavoratrice.

La Corte di Cassazione così si esprime: la dichiarazione di invalidità del licenziamento ex

art. 18 L. 300/1970 non comporta automaticamente la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno ex comma quarto del medesimo articolo.

Inoltre non si può non tenere conto dei profili del dolo e della colpa nel comportamento del recedente.

La sussistenza della responsabilità risarcitoria deve ritenersi regolata dalle norme del Codice Civile in tema di risarcimento del danno conseguente ad inadempimento delle obbligazioni, non introducendo l'art. 18 della L. 300/1970 elementi distintivi.

Risulta quindi applicabile il disposto dell'art. 1218 C.C. secondo il quale il debitore non è tenuto al risarcimento nel caso in cui fornisca la prova che l'inadempimento consegue all'impossibilità della prestazione a lui non imputabile.

Nel merito il datore di lavoro ha ricevuto giustificazioni erranee e fuorvianti dalla lavoratrice per giustificare la propria condotta in sede di procedimento disciplinare.

Quanto sopra non incide sulla legittimità del licenziamento ove non sorretto da giusta causa o da giustificato motivo, ma può incidere sulla domanda di risarcimento dal danno avanzata dal lavoratore.