

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

CONSIGLIO PROVINCIALE DI
NAPOLI



con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....

.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....

Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi

N° 34/2013

30 Settembre 2013 (*)

***Gentili Colleghe e Cari Colleghi,
nell'ambito di questa nuova iniziativa editoriale di comunicazione e di
immagine, ma pur sempre collegata alla instancabile attività di informazione e
di formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....***

Oggi parliamo di.....

I PERMESSI STUDIO SONO CONCESSI ESCLUSIVAMENTE PER CONSENTIRE LA FREQUENZA DI CORSI FINALIZZATI AL CONSEGUIMENTO DI TITOLI DI STUDIO RICONOSCIUTI DALL'ORDINAMENTO PUBBLICO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 17128 DEL 10 LUGLIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 17128 del 10 luglio 2013**, ha confermato che i **permessi straordinari per lo studio** possono essere **concessi** soltanto per **frequentare i corsi**, tenuti in orari **coincidenti** con quelli di servizio.

Nella vicenda *de qua*, una dipendente comunale, assistente bibliotecaria, aveva proposto ricorso al Tribunale avverso la decisione del Comune di **trasformare i permessi** già concessi per la fruizione delle **150 ore** previste contrattualmente per motivi di studio, **in aspettativa per motivi personali**, poiché non aveva prodotto alcuna **documentazione attestante l'effettiva frequenza** ai corsi di studio.

Il giudice di primo grado aveva accolto il ricorso e condannato il Comune alla restituzione delle somme trattenute con interessi e rivalutazione. **La Corte d'Appello** di

Brescia, in contrasto con il precedente giudizio, **aveva accolto l'appello proposto dal Comune.**

La bibliotecaria, delusa del giudizio, ha proposto ricorso per la cassazione **della sentenza** in quanto, nella stessa, si **afferma che la concessione delle 150 ore** di permessi straordinari retribuiti, prevista dalle disposizioni normative, **dovesse essere subordinata alla produzione**, da parte del lavoratore, del certificato d'iscrizione, degli esami sostenuti e **della documentazione attestante l'effettiva frequenza ai corsi di studio**, ciò **anche nel caso in cui non vi fosse un obbligo di frequenza**. Sosteneva, altresì, la lavoratrice che, invero, seguire i corsi non costituisse un momento imprescindibile ai fini dell'apprendimento, che avviene, invece, nella **fase dello studio individuale**.

Orbene, **la Suprema Corte** ha preliminarmente affermato **la caratteristica dei permessi di studio**, esclusivamente **riconducibile ai diritti fondamentali della persona**, garantiti dalla Costituzione (art. 2 e 34 Cost.) e tutelati dalla legge in relazione ai diritti dei lavoratori studenti (Legge n. 300 del 1970, articolo 10).

Nella fattispecie, ha stabilito, rigettando il ricorso, che **l'istituto in esame pone in evidenza la sussistenza di una necessaria correlazione tra i permessi straordinari in questione e la necessità di frequentare un corso di studio**, senza che assuma rilievo, invero, il carattere obbligatorio o meno della frequenza, atteso che **la finalità** è quella di **consentire** al lavoratore di fruire di **una occasione di formazione** nel caso in cui la stessa **coincida con l'orario di lavoro**.

PER LE ATTIVITA' DI VENDITA DI BENI E DI SERVIZI REALIZZATE ATTRAVERSO CALL-CENTER OUTBOUND NON TROVA APPLICAZIONE L'ART. 61, COMMA 1 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 276/2003.

MINISTERO DEL LAVORO – LETTERA CIRCOLARE N. 12693 DEL 12 LUGLIO 2013

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **lettera circolare prot. n° 12693 del 12 luglio 2013**, ha fornito ulteriori **chiarimenti in merito alla corretta disciplina** del contratto di **collaborazione coordinata e continuativa a progetto** nel settore dei **call-center outbound**.

In via generale **l'art. 61, comma 1, del DLgs. n. 276/2003**, a seguito delle modifiche della riforma del lavoro, **ha previsto alcuni requisiti essenziali ai fini della legittimità** del **contratto** di collaborazione coordinata e continuativa **a progetto**. In

particolare, il progetto **non può consistere** in una mera **riproposizione dell'oggetto sociale** del committente e non può comportare lo **svolgimento di compiti** meramente **esecutivi e ripetitivi**.

Come noto, **le attività outbound dei call-center** sono quelle nelle quali il compito assegnato al collaboratore è quello di **attivarsi nel contattare**, per un periodo di tempo prefissato, l'utenza di un prodotto o un servizio, **gestendo in autonomia l'organizzazione e la pianificazione** della propria attività.

Orbene, **il Ministero**, ad integrazione delle precedenti precisazioni, già fornite con la circolare n° 14 del 02.04.2013, **ha chiarito** che, **per lo specifico settore è prevista una disciplina ad hoc**, che legittima la **disapplicazione dei requisiti** essenziali del novellato contratto a progetto.

In particolare, si è precisato che **il disposto, di cui all'art. 61, non trova applicazione** nelle ipotesi di **attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call-center outbound**, per le quali il **ricorso ai contratti** di collaborazione **a progetto** è **consentito** sulla base del **corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento**, **a prescindere dal requisito dimensionale** dell'azienda.

In altri termini, il Legislatore ha voluto introdurre una **semplificazione** nell'ambito dei *call-center*, **consentendo** l'impiego del personale con **contratti di collaborazione** in una molteplicità di "attività di servizi", tra cui risultano annoverabili anche le attività di **ricerche di mercato, statistiche e scientifiche**, indipendentemente da una contestuale "vendita" di prodotti o di servizi.

L'ALIUNDE PERCEPTUM PUO' ESSERE RILEVATO ANCHE D'UFFICIO LADDOVE EMERGA DURANTE IL LIBERO INTERROGATORIO DEL LAVORATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 17370 DEL 16 LUGLIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 17370 del 16 luglio 2013**, ha statuito che, la **quantificazione del danno conseguente al licenziamento illegittimo deve tener conto dell'eventuale *aliunde perceptum*, anche se lo stesso viene evidenziato, nel corso del giudizio, dalle dichiarazioni confessorie del lavoratore** e non dalle argomentazioni del datore di lavoro

Nel caso *de quo*, un dipendente, assunto con contratto di apprendistato, veniva licenziato per giusta causa a seguito di un'assenza superiore a tre giorni giustificata con un malattia del tutto inesistente.

I Giudici di merito statuivano l'illegittimità dell'atto di recesso in quanto **la contrattazione collettiva di riferimento prevedeva, per tale comportamento negligente, una "semplice" sanzione di tipo conservativo**.

Il datore di lavoro ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nel confermare il deliberato di merito, hanno sottolineato come **la previsione di ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi non vincola il giudice salvo il caso in cui il trattamento contrattuale sia più favorevole al lavoratore** (*cf.* Cass. nn° 19053/2005, 16260/2004 e 5103/1988).

I Giudici di Piazza Cavour hanno inoltre evidenziato che, nella quantificazione del danno da licenziamento illegittimo **è necessario tener conto dell'eventuale altro reddito del lavoratore proveniente da nuova occupazione potendosi, a tal fine, trarre mezzi di prova anche d'ufficio quando la rioccupazione del lavoratore risulti ritualmente acquisita al processo ad iniziativa dello stesso ex-dipendente**.

Pertanto, atteso che, nel caso in commento il lavoratore aveva reso, **in sede di libero interrogatorio**, dichiarazioni confessorie dalle quali si evinceva l'esistenza di un *aliunde perceptum*, i Giudici di Piazza Cavour hanno accolto il ricorso del datore per la parte inerente la determinazione del *quantum* dovuto.

L'OBBLIGO DI PREDISPORRE IL PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA GRAVA SIA SULL'APPALTATORE CHE SUI SUB APPALTATORI NON POTENDO ESSERE OGGETTO DI UN "ACCENTRAMENTO" IN CAPO AD UN UNICO SOGGETTO DELLA FILIERA.

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 31304 DEL 22 LUGLIO 2013

La Corte di Cassazione - Sezione Penale -, **sentenza n° 31304 del 22 luglio 2013**, ha statuito che **sia l'appaltatore che i sub-appaltatori sono tenuti a redigere il proprio Piano Operativo di Sicurezza**.

Nel caso *de quo*, un lavoratore rimaneva mortalmente infortunato nel mentre era intento in opere di smaltimento di lastre di eternit.

I Giudici di prime cure, aditi dagli eredi del dipendente, condannavano sia il sub-appaltatore, alle cui dipendenze era il *de cuius*, che l'appaltatore principale.

Quest'ultimo ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare *in toto* il *decisum* di merito, hanno sottolineato **come la presenza di più imprese esecutrici, nel medesimo lavoro, non comporti il trasferimento o l'accentramento dell'obbligo di redigere il P.O.S. in capo ad una sola delle più imprese essendo tenute, ognuna, a redigere distintamente il proprio piano operativo di sicurezza.**

Pertanto, atteso che nel caso in commento (*anche*) l'impresa appaltatrice non aveva ottemperato alle norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, i Giudici dell'organo di nomofilachia ne hanno confermato la condanna in sede penale.

I CONTRATTI COLLETTIVI DI SECONDO LIVELLO POSSONO DISCIPLINARE LE MODALITA' DI FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA.

MINISTERO DEL LAVORO - INTERPELLO N. 25 DEL 25 LUGLIO 2013

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **interpello n° 25 del 22 luglio 2013**, ha chiarito che le **modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria** possono essere disciplinate anche dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

In risposta all'istanza di interpello avanzata da Cgil, Cisl e Uil sull'argomento, il Ministero, con la nota in esame, preliminarmente ha fatto presente che, **a differenza** di quanto avviene in **altre discipline** in cui il Legislatore **richiede il livello "nazionale" della contrattazione** per la **regolamentazione del rapporto di lavoro, il D.Lgs. n. 151/2001** (*id*: Testo Unico sulla maternità e paternità), all'art. 32, fa **semplicemente riferimento alla contrattazione "di settore"**.

Pertanto, secondo la ricostruzione ministeriale espressa nel documento di prassi in commento, **stante l'assenza di un esplicito riferimento al livello "nazionale" della contrattazione, non vi sono motivi ostativi** ad una interpretazione in virtù della quale **i contratti collettivi abilitati a disciplinare "le modalità di fruizione del congedo parentale"** di cui al comma 1 dell'art. 32, D.Lgs. 151/2001 **su base oraria**, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa", **possano essere anche i contratti collettivi di secondo livello.**

Ad maiora

***IL PRESIDENTE
EDMONDO DURACCIO***

(*) Rubrica contenente informazioni riservate ai soli iscritti all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli. Riproduzione, anche parziale, vietata.

Con preghiera di farla visionare ai Praticanti di studio!!

HA REDATTO QUESTO NUMERO LA COMMISSIONE COMUNICAZIONE SCIENTIFICA ED ISTITUZIONALE DEL CPO DI NAPOLI COMPOSTA DA FRANCESCO CAPACCIO, PASQUALE ASSISI, GIUSEPPE CAPPIELLO E PIETRO DI NONO.