

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.....
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi
.....FORMARE....INFORMANDO.....ovvero.....
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi

N° 35/2011

05 Settembre 2011(*)

***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.....

ASSEGNI BANCARI, CIRCOLARI E POSTALI PARI O SUPERIORI A € 2.500,00#
RICHIEDONO LA CLAUSOLA "NON TRASFERIBILE".

DECRETO LEGGE 13 AGOSTO 2011 N.138

Il 13 Agosto scorso è entrato in vigore il decreto legge n° 138 (c.d. "manovra d'estate bis"), attualmente in corso di conversione al Senato, e sul quale sembrano preannunciarsi non pochi emendamenti che dovrebbero addirittura stravolgerne il contenuto iniziale salvo a lasciarne invariati i saldi di entrata ed uscita.

Come noto, tale decreto è stato emanato, su sollecitazione della BCE, per consentire l'anticipazione del pareggio del bilancio entro il 2013 e quindi dare slancio alla nostra economia e credibilità al nostro mercato.

Una delle misure immediatamente operativa sulla quale, almeno per il momento, non sono stati presentati emendamenti è **quella concernente la riduzione della soglia di utilizzo di assegni circolari, bancari e postali con la clausola di "trasferibilità" di cui all'art. 49 comma 5 del decreto delegato 231/2007.**

Infatti, **l'articolo 2 comma 4 del decreto legge 138/2011 ha ridotto tale limite da € 5.000,00# a € 2.500,00#.**

Per effetto delle nuove disposizioni, **dal 13 agosto non è più possibile emettere assegni bancari e postali per importi pari o superiori a 2.500 euro se non con clausola di "non trasferibilità".**

Nessun problema per gli assegni liberi pari o superiori a € 2.500,00 ma inferiori a € 5.000,00 recanti una data di emissione precedente al 13 agosto ma presentati in banca per l'incasso successivamente a tale data.

Infatti, in applicazione del principio *tempus regit actum*, nessuna violazione sussiste atteso che al momento di emissione del titolo il limite per l'apposizione di clausola di intrasferibilità era di 5mila euro.

La eventuale emissione di assegni in violazione della "soglia di trasferibilità" è punita, ai sensi dell'art. 58 del decreto legislativo 231/2007, con una sanzione amministrativa pecuniaria che va dall'1% al 40% dell'importo trasferito.

Bisognerà attendere la conversione per conoscere se tale disposizione, fermo restando la immediata applicabilità, sarà confermata.

VIETARE LE MANCE NON COSTITUISCE ILLECITO DISCIPLINARE.

CORTE DI CASSAZIONE – ORDINANZA N. 13425 DEL 17 GIUGNO 2011.

La Cassazione, con l'**ordinanza n° 13425 del 17 giugno 2011**, ha statuito che **"il superiore che, mediante l'affissione di apposito cartello, vieta agli utenti l'erogazione delle mance ai dipendenti di un ufficio postale non commette un illecito disciplinare ma salvaguarda il buon nome e l'immagine dell'azienda. E' pertanto illegittima la sanzione disciplinata comminataagli dalla direzione aziendale."**

Ecco i fatti.

La direttrice di un ufficio postale, per stroncare la "*riprovevole abitudine*" dei dipendenti di accettare mance dai clienti, provvedeva ad affiggere un cartello con il quale si invitavano gli utenti ad astenersi dal praticare tale diffusa abitudine.

La direzione di Poste Italiane biasimava il comportamento della direttrice e, considerando violati gli obblighi di diligenza e fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c., provvedeva ad erogare la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per due giorni.

Inevitabile - a tal punto - il ricorso alla Magistratura da parte della lavoratrice.

A mettere un punto fermo sui giudizi contrastanti dei Giudici di Merito (il primo grado aveva dato ragione alla società datrice, mentre l'Appello alla direttrice) sono intervenuti **gli Ermellini che, nel richiamare la precedente pronuncia n° 12769/2000, hanno avallato il *decisum* della Corte di Appello precisando che il comportamento della direttrice dell'ufficio postale, oltre a non essere contrario alle previsioni di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c., è da considerare dimostrazione di "serietà ed attaccamento all'azienda" coniugandosi perfettamente con la previsione di cui all'art. 1176 c.c. che prevede la diligenza del buon padre di famiglia nell'adempimento dell'obbligazione lavorativa.**

L'ASTENSIONE PARZIALE DAL LAVORO NON PUO' ESSERE CONSIDERATA SCIOPERO ED E' CONSEGUENTEMENTE SANZIONABILE DISCIPLINARMENTE.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 12978 DEL 14 GIUGNO 2011.

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12978 del 14 giugno 2011**, "*avalla*" la definizione di sciopero che, nel silenzio della Legge, la dottrina ha individuato nella locuzione: "**diritto soggettivo ad esercizio collettivo**".

Infatti, i Giudici di Piazza Cavour hanno (ri)evidenziato (*cf.* sentenza n° 548/2011) che **non esiste una definizione legislativa di sciopero**, tuttavia, in considerazione della storia e della prassi, si configura uno "*sciopero*" nel caso di **mancata esecuzione "in forma collettiva" della prestazione lavorativa con corrispondente perdita della relativa retribuzione. Questa mancata esecuzione si estende per una determinata unità di tempo: una giornata di lavoro, più giornate, oppure periodi di tempo inferiori alla giornata, sempre che non si vada oltre quella che viene definita "minima unità tecnico temporale", al di sotto della quale l'attività lavorativa non ha significato esaurendosi in una erogazione di energie senza scopo.**

Pertanto, secondo i Giudici del Palazzaccio, **il dipendente che**, ignorando volutamente la previsione del contratto collettivo, **rifiuta di effettuare la consegna di parte della**

corrispondenza di competenza di un collega, assegnatario di altra zona della medesima area territoriale, non esercita un legittimo diritto di sciopero ma commette un mero inadempimento parziale della prestazione lavorativa dovuta.

In questo caso, sottolineano i Giudici monofilattici, ci si trova di fronte al rifiuto di rendere la prestazione lavorativa esclusivamente per uno o più compiti che il lavoratore è tenuto a svolgere, *ergo* trattasi del c.d. "**sciopero delle mansioni**", ritenuto illegittimo dalla giurisprudenza (*ex multis*, Cass. n° 2214/1986) e costantemente ritenuto estraneo al concetto di sciopero.

In nuce, **il rifiuto ad eseguire una parte delle mansioni, legittimamente richiedibili al lavoratore in quanto previste dal c.c.n.l. di categoria, non costituisce esercizio legittimo del diritto di sciopero ma configura – ex adverso – una responsabilità contrattuale e disciplinare del dipendente con la conseguente legittimità della sanzione disciplinare eventualmente inflitta dal datore di lavoro.**

ANCHE PER LE "SECONDE CASE" LA LOCAZIONE DURA 4 + 4.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 13483 DEL 20 GIUGNO 2011.

La **Corte di Cassazione** – III sezione civile - **sentenza n° 13483 del 20 giugno 2011-** ha esteso l'applicazione della disciplina di cui alla legge 431/1998 anche alle "***seconde case***", **a condizione che queste soddisfino il bisogno primario della disponibilità di un alloggio.**

Come noto, *la legge 431/1998 contiene la disciplina delle locazioni per immobili ad uso abitativo.* L'articolo 2, comma 1, della predetta disciplina **prevede che le parti possono stipulare contratti di locazione di durata non inferiore a quattro anni, decorsi i quali i contratti sono rinnovati per un periodo di quattro anni**, salvo che ricorrano le ipotesi espressamente elencate nel successivo articolo 3 e previo preavviso di almeno 6 mesi rispetto alla scadenza originaria (*id*: i primi 4 anni).

Orbene, **gli Ermellini**, con la sentenza in commento, **hanno statuito che la disciplina di cui alla legge n. 431 del 1988 trova applicazione per tutte quelle locazioni che soddisfano il bisogno primario della disponibilità di un alloggio**, indispensabile per la stessa estrinsecazione della persona umana.

Pertanto, ***la predetta normativa si applica anche alla locazione per abitazione ad uso di seconda casa, caratterizzata dalla protratta permanenza del conduttore per cospicui periodi dell'anno ed anzi dalla tendenziale fruizione dell'immobile secondo le disponibilità del tempo libero del locatario senza uno schema prefissato***, atteso che tale tipologia di locazione è finalizzata a soddisfare esigenze abitative certamente complementari, ma di **rango uguale a quelle della prima casa**, in quanto relative al tempo libero e quindi al soddisfacimento di interessi e passioni dell'individuo, funzionali al pieno sviluppo della sua personalità.

Pertanto, secondo i giudici di Piazza Cavour, ***la disciplina della legge n. 431/1998 deve essere applicata anche alle locazioni ad "uso turistico" e "di vacanza", laddove siano soddisfatti i requisiti anzidetti.***

Ecco i fatti.

Il proprietario di un appartamento di una località di montagna del Piemonte chiedeva al giudice di primo grado che venisse dichiarato risolto o cessato il contratto di locazione ad uso seconda casa, concluso con un conduttore per la durata di un anno, di cui si riteneva raggiunta la scadenza. Il conduttore, deducendo l'uso abitativo dell'immobile, riteneva il contratto sottoposto alla norma generale in materia locatizia, escludendo la qualificazione dello stesso come di locazione transitoria.

Il Tribunale respingeva la domanda, individuando la durata del contratto di locazione in quattro anni. In appello la sentenza trovava conferma, mentre il locatore proponeva ricorso per Cassazione.

Sulla base dei principi enunciati, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso riconoscendo valenza generale alla legge 431/98 a regolamentare il settore delle locazioni abitative tra cui anche quelle aventi ad oggetto la c.d. "***seconda casa***".

E' LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO INTIMATO A SEGUITO DI CONDOTTA PENALMENTE RILEVANTE DEL LAVORATORE EMERSA DA INDAGINI INVESTIGATIVE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13789 DEL 23 GIUGNO 2011.

La **Corte di Cassazione**, con la recentissima **sentenza n° 13789 del 23.06.2011**, si è ***nuovamente*** pronunciata sulla **legittimità di un licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore la cui infedeltà** (*id*: sottrazione di denaro dalla cassa) **era**

emersa da indagini investigative poste in essere da un'agenzia investigativa su incarico del datore di lavoro.

La Suprema Corte torna sull'argomento a pochi giorni di distanza; infatti, già con la sentenza n° 12489 datata 8 giugno 2011 – oggetto di commento nel numero 33 di questa rubrica – **gli Ermellini** avevano stabilito che ***sussiste in capo al datore di lavoro il diritto a ricorrere ad agenzie investigative al fine di controllare i propri dipendenti quando vi sia il sospetto che determinati atteggiamenti facciano presupporre la commissione di illeciti penali.***

Nella sentenza 13789, **i Giudici monofilattici** hanno (ri)precisato che ***l'art. 2 della legge 300/70, nel limitare la sfera di intervento delle persone preposte dal datore di lavoro a tutela del patrimonio aziendale, non esclude che il datore possa far ricorso ad agenzie investigative private :***

- sia quando ***debba accertare la portata di reati già perpetrati,***
- sia quando ***abbia solo il sospetto che in azienda siano in corso di esecuzione dei comportamenti integranti illecito penale.***

L'importante è che l'agenzia investigativa non svolga un controllo sull'attività lavorativa vera e propria o sui lavoratori genericamente considerati, riservata – ex adverso - direttamente al datore di lavoro ed ai suoi collaboratori, ma focalizzi la propria indagine sulle prestazioni di quel dipendente che si sospetta stia ponendo in essere comportamenti che violino obblighi extracontrattuali penalmente rilevanti.

La sentenza *de qua* legittima inoltre la possibilità che i dipendenti dell'agenzia investigativa possano essere ascoltati in qualità di *testimoni*.

Nel caso di specie gli agenti investigativi, in primo grado, avevano testimoniato che dalle indagini effettuate era emerso che il lavoratore - addetto alla cassa - più volte aveva ommesso di registrare la merce venduta.

Infine, ***con riferimento all'adeguatezza della sanzione espulsiva in presenza di ripetute omesse registrazioni di merce da parte dell'addetto alla cassa,*** i Giudici del Palazzaccio ***hanno chiarito che la stessa è ampiamente giustificata ed adeguata alla gravità della condotta anche in assenza di precedenti disciplinari nel passato.***

PERDE LA CIGS IL LAVORATORE CHE NON COMUNICA ALL'INPS LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13577 DEL 22 GIUGNO 2011.

La Cassa Integrazione Guadagni straordinaria rappresenta, come noto, un ammortizzatore sociale avente la finalità di garantire un reddito, seppur ridotto, ai lavoratori subordinati in forza presso talune particolari categorie di datori di lavori, elencate prevalentemente negli articoli 1 e 12 della legge 223/91, per un determinato periodo di tempo variabile a seconda della causa dell'intervento, donde la sua qualificazione di "ammortizzatore sociale in costanza di rapporto". Presupposto dell'integrazione salariale è dunque il "perdurare" del rapporto di lavoro in capo al datore di lavoro richiedente.

La Cassazione, **sentenza n° 13577 del 22 giugno 2011**, ritorna (*cf.* sentenza n° 8490 del 25 maggio 2003) su questo presupposto per ribadire che **la violazione della disposizione di cui all'art. 8 comma 5 del D.L. 86/88, convertito nella legge 160/88, determina, per il lavoratore interessato, la decadenza del beneficio di percepire il trattamento economico.**

La predetta normativa prevede l'obbligo in capo al lavoratore beneficiario di trattamento cigs di comunicare all'Inps (*id.*: soggetto erogatore dell'integrazione salariale) – in via preventiva - lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.

Gli Ermellini hanno, infatti, precisato che la finalità del predetto articolo 8 è quella di consentire all'istituto di previdenza di verificare la compatibilità dell'attività svolta con il perdurare del rapporto di lavoro, da cui deriva l'obbligo di comunicare anche quelle attività che sono compatibili con lo *status* di "cassintegrato speciale" (*id.*: lavoro temporaneo e saltuario).

Per completezza, si segnala che recentemente **l'INPS con la circolare n° 107 del 5 Agosto 2010 ha reso note le attività lavorative che sono compatibili con l'integrazione salariale *de qua*.**

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 DEL CPO DI NAPOLI COMPOSTA DA FRANCESCO CAPACCIO, PASQUALE ASSISI E GIUSEPPE CAPPIELLO.

HA COLLABORATO MASSIMILIANO UMBALDO