

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° 41/2012

29 Ottobre 2012 (*)

***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.....

CESSIONE DI PRODOTTI AGRICOLI E AGROALIMENTARI, OBBLIGATORIO IL CONTRATTO SCRITTO A PARTIRE DAL 24 OTTOBRE 2012.

D.L. 1/2012 – ART. 62 – CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 27/2012.

Lo scorso **24 ottobre 2012** è entrata in vigore la nuova disciplina applicabile ai **contratti di cessione di prodotti agricoli e agroalimentari**, introdotta dall'**art. 62, D.L. n. 1/2012, c.d. "Decreto Liberalizzazioni"** ed attuata dal **Decreto Ministeriale 19 ottobre 2012**.

La nuova norma, sulla cessione dei prodotti agricoli, ***ha introdotto innanzitutto una serie di prescrizioni che debbono essere inserite, a pena di nullità***, nei contratti i quali debbono essere **sempre stipulati in forma scritta** e ***prevedere i seguenti elementi essenziali:***

➤ la **durata**

- la **quantità e le caratteristiche** del prodotto venduto
- i **prezzi, le modalità di consegna** ed i **termini di pagamento**.

Inoltre, in detti contratti è vietato imporre direttamente o indirettamente condizioni di acquisto, di vendita o altre condizioni ingiustificatamente gravose o retroattive.

Il contratto in forma scritta può consistere anche in una mail o in un fax, anche non firmato, purché contenga gli elementi sopra citati (es.: uno scambio di comunicazioni o un ordine d'acquisto).

In alternativa al contratto scritto, ***il Regolamento ammette la possibilità di scrivere tutti gli elementi essenziali del contratto (quelli sopra elencati dal n. 1 al n. 3) direttamente sul DDT o sulle fatture*** purché si accompagni anche la seguente dicitura:

"Assolve agli obblighi di cui all'art. 62 del D.L. 24.1.2012 n. 1, conv. con modif. dalla L. 24.3.2012 n. 27".

RESPONSABILE PENALMENTE IL DATORE DI LAVORO CHE NON IMPARTISCE LA DOVUTA FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO AI PROPRI DIPENDENTI.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 41191 DEL 22 OTTOBRE 2012

La Corte di Cassazione – Sezione Penale -, **sentenza n° 41191 del 22 ottobre 2012**, ha (ri)statuito, in caso di infortunio sul lavoro, la **responsabilità del datore di lavoro anche se l'evento traumatico è causato esclusivamente dall'imperizia e/o negligenza del prestatore.**

Tale responsabilità è ancora più evidente se il datore ha omesso di fornire ai propri subordinati la necessaria formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Nel caso di specie la lavoratrice di un supermarket, nel mentre tagliava delle bistecche con la macchina sega ossi, rimaneva ferita alla mano sinistra per non aver correttamente posizionato il listello di protezione della lama.

L'infortunata otteneva la condanna del datore, dai Giudici di merito, in quanto, nel corso del procedimento istruttorio, emergeva che **la prestatrice (come gli altri dipendenti dell'azienda) non aveva ricevuto la corretta e necessaria formazione minima in materia di sicurezza sul lavoro.**

Il datore di lavoro ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare in *toto* il *decisum* dei Giudici di prime cure, hanno sottolineato come le norme in materia di sicurezza sul lavoro siano impregnate sull'intento di **tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore anche (e soprattutto) da propri comportamenti disattenti, e finanche negligenti, che gli possano arrecare pregiudizio.**

Il datore può essere sollevato dalle conseguenze sanzionatorie laddove riesca a dimostrare che l'infortunio sia ascrivibile **esclusivamente al comportamento del lavoratore** che presenti le caratteristiche **dell'abnormità** ed **eccezionalità** rispetto all'atteggiamento richiesto dalla mansione affidatagli (*id*: "rischio elettivo").

LA GENERICA CONTESTAZIONE DEL RENDIMENTO INFERIORE AL MINIMO NON INTEGRA IL GRAVE INADEMPIMENTO DEL LAVORATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 17337 DEL 11 OTTOBRE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 17337 dell' 11 Ottobre 2012**, ha dichiarato **illegittimo il licenziamento per giusta causa**, intimato ad **un lavoratore**, per la **genericità dell'addebito** contestato e caratterizzato dalla **mancaza di una oggettiva violazione di obblighi disciplinari.**

Nella vicenda *de qua*, **un lavoratore**, con qualifica di quadro responsabile del Centro elaborazione dati, **impugnava il licenziamento per giusta causa** intimatogli, con l'addebito di **negligente attuazione del progetto di informatizzazione aziendale.**

Sia in primo grado che in appello, veniva **dichiarata l'illegittimità del licenziamento per violazione dell'art. 7 della L. n. 300/1970**, con conseguente ordine di reintegro e relativo risarcimento danni.

La Corte di merito, in particolare, riteneva che **la lettera di contestazione dell'addebito fosse generica**, non contenendo l'indicazione di fatti sufficientemente specifici da consentire la difesa dell'incolpato e che, in ogni caso, **la realizzazione dell'informatizzazione aziendale** nei tempi e con i costi originariamente programmati **era obbligazione di risultato** della cui mancata realizzazione non poteva farsi carico al lavoratore, che nella sua qualità di **lavoratore subordinato era tenuto solo ad obbligazione di mezzi** (*id*: *a prestare lavoro durante l'orario di lavoro stabilito dalla legge e dai CCNL*).

Per la cassazione della sentenza **ricorreva il datore di lavoro lamentando un'errata interpretazione** da parte dei Giudici di prime cure che **non avevano considerato** le

ragioni e gli antecedenti di fatto da cui muoveva la contestazione; invero, con la lettera di contestazione, **si sarebbe addebitato al lavoratore di non aver prontamente comunicato la sua incapacità a condurre in porto il compito affidatogli.**

Orbene, **la Suprema Corte**, nel rigettare il ricorso proposto, **ha ricordato**, preliminarmente, che **la contestazione dell'addebito deve rivestire il carattere della specificità**, che è realizzato quando sono **fornite le indicazioni essenziali per individuare i fatti** nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari in violazione dei doveri di cui agli **artt. 2104 (dovere di diligenza del lavoratore) e 2105 (dovere di fedeltà) c.c.** .

In tema di genericità della contestazione, hanno precisato gli Ermellini, **il rendimento lavorativo inferiore al minimo contrattuale, non integra di per sé l'inesatto adempimento** ed impone - ai fini dell'affermazione del grave inadempimento - il confronto del grado di diligenza richiesto dalla prestazione con quello usato dal lavoratore. **Il datore è, dunque, onerato della dimostrazione del notevole inadempimento, mediante la prova** di elementi tali che consentano al giudice di **mettere a confronto il grado di diligenza** normalmente **richiesto** per la prestazione lavorativa **con quello effettivamente usato dal lavoratore.**

Il concetto di diligenza, rappresenta infatti una delle **differenziazioni tra il rapporto di lavoro subordinato e quello autonomo**. Nel primo, **il lavoratore offre solo le proprie energie psico-fisiche** (*id.*: obbligazione di mezzi) nel secondo, **il lavoratore autonomo** non ha bisogno, attimo per attimo, di dimostrare diligenza in quanto **offre solamente il risultato di un'opera** (*id.*: obbligazione di risultato).

L'USO PROTRATTO NEL TEMPO DEL CELLULARE PER MOTIVI LAVORATIVI PUO' DETERMINARE L'INSORGENZA DI UNA MALATTIA PROFESSIONALE, ANCORCHE' NON TABELLATA, CON DIRITTO ALLA RENDITA INAIL.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 17438 DEL 12 OTTOBRE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 17438 del 12 ottobre 2012**, ha precisato che al dipendente colpito da tumore all'orecchio, determinato dall'uso lavorativo prolungato del cellulare (per 12 anni e per 6 ore al giorno), spetta il risarcimento da parte dell'INAIL come malattia professionale.

IL FATTO

Un lavoratore, a cui era stato diagnosticato il "neurinoma del Ganglio di Gasser", un tumore che colpisce i nervi cranici, causato da un uso lavorativo intenso del cellulare e di telefoni cordless, **agiva in giudizio per vedersi riconoscere il diritto a percepire una rendita INAIL per malattia professionale.**

In primo grado non era stata riconosciuta la malattia professionale, mentre in secondo grado il verdetto era stato ribaltato.

L'Inail, *sostenendo che non erano suffragati dal giudizio di affidabilità della "comunità scientifica" - gli studi sul rischio dell'uso intensivo dei cellulari sui quali si era basata la consulenza tecnica legale*, ricorreva in Cassazione.

Orbene, nel caso in questione, i **Giudici di Piazza Cavour hanno sottolineato che "nel caso di malattia professionale non tabellata, la valutazione della prova della causa di lavoro va effettuata in termine di ragionevole certezza, nel senso che l'origine professionale può desumersi con elevato grado di probabilità dalla tipologia delle lavorazioni svolte, dalla natura dei macchinari utilizzati, dall'assenza di fattori extra-lavorativi, da verificare in base alle conclusioni del consulente tecnico in tema di nesso causale.**

In conclusione, al fine di escludere il risarcimento del danno, non è sufficiente che una determinata malattia non sia tabellata o non già riconosciuta dall'Inail: se la patologia viene provata per causa di lavoro, la stessa è tenuta al risarcimento.

I LAVORATORI CHE NON HANNO SUPERATO IL PERIODO DI PROVA POSSONO RIENTRARE NEL PROGRAMMA DI INTEGRAZIONE SALARIALE AZIENDALE.

INPS – MESSAGGIO N. 16606 DEL 12 OTTOBRE 2012.

L'INPS, **messaggio 12 ottobre 2012, n. 16606**, ha **fornito chiarimenti** in relazione ai quesiti con i quali si chiedeva se potesse **applicarsi ai lavoratori in CIGS**, assunti a tempo indeterminato e **licenziati per mancato superamento del periodo di prova**, **l'ipotesi** di licenziamento per giustificato motivo oggettivo previsto l'art. 2 comma 5 quater L. 166/2008 **che consente al lavoratore licenziato di rientrare nel programma di cassa integrazione.**

In particolare, l'Istituto ha precisato che **la giurisprudenza di legittimità** (Corte Cost. Sentenza n. 204 del 1976, Sentenza n. 172/1996 e Sentenza n. 541/2000), ha **considerato distintamente le due fattispecie** del recesso dal rapporto di lavoro

durante il periodo di prova, rispetto al licenziamento dal rapporto definitivo, ritenendo che **le norme sulla stabilità** del posto di lavoro contenute nella legge n. 604/1966 siano applicabili solo ai lavoratori la cui assunzione sia divenuta definitiva, mentre **non possono in alcun modo regolare la fattispecie dell'assunzione in prova**, giustificata, invece, dalla obiettiva necessità di **valutare** in concreto **le capacità lavorative del soggetto**. **La Corte Costituzionale**, inoltre, è giunta a **negare** che: "**l'assunzione in prova sia un contratto di lavoro completo** in tutti i suoi elementi equiparabile a tutti gli effetti a quelli del contratto definitivo..... può correttamente dirsi che **il contratto di lavoro nel periodo di prova, non seguito da assunzione, si configura come contratto a tempo determinato**".

Ne consegue che, dovendosi configurare il contratto di lavoro nel periodo di prova come contratto a tempo determinato, **ad esso devono riconnettersi tutti gli effetti tipici del contratto a termine**.

All'uopo, si legge nel documento di prassi, **i beneficiari del trattamento di cassa integrazione che non abbiano superato il periodo di prova previsto dal nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato, possono rientrare nel programma di cassa integrazione salariale ed usufruire della relativa indennità**, analogamente ai lavoratori che si rioccupano con contratto a tempo determinato, con relativa applicazione delle disposizioni di cui alla Circolare INPS n. 130/2010.

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.