

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° 43 / 2010

30 Dicembre 2010(*)

*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.....

LICENZIAMENTO COLLETTIVO. PROCEDURA EX LEGGE 223/91. MOTIVAZIONE
RICONDUCIBILE A RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO. LEGITTIMITA'. UNICO
CRITERIO DI SCELTA QUELLO DEL PROSSIMO PENSIONAMENTO. LEGITTIMITA'.
MODALITA' DELLA COMUNICAZIONE EX ART. 4 DELLA LEGGE 223/91.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 24343 DEL 1 DICEMBRE 2010

La pronuncia della Suprema Corte di Cassazione in informativa acquista valenza sotto un triplice profilo di legittimità relativo alla modalità della comunicazione ex art. 4 della legge 223/91, al motivo dell'esubero ed al criterio di scelta dei lavoratori da esodare.

La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza N. 24343 del 1 Dicembre 2010, ha, infatti, chiarito che è legittimo, come motivo di esubero, la volontà del datore di lavoro di ridurre il costo del lavoro.

E', poi, parimenti corretta la procedura della comunicazione ex art. 4 della legge 223/91 con l'indicazione, nell'organico riportato, dei soli profili professionali in esubero senza prospettare, invece, i reparti e gli uffici di appartenenza. Sia la

motivazione che il numero degli esuberi sono sottratti al sindacato giurisdizionale.

In relazione, infine, ai criteri di scelta, gli Ermellini hanno sancito la legittimità dell'unico criterio individuato (id: licenziamento di quei dipendenti che durante il periodo di mobilità maturano il requisito per accedere al trattamento pensionistico) sempre che, ovviamente, lo stesso consenta la formulazione di una graduatoria rigida e senza alcun margine di discrezionalità.

Ecco il “principio” sancito dalla Cassazione: *“in tema di verifica del rispetto delle regole procedurali per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui all'art. 4, comma 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, che restano sottratti al controllo giurisdizionale, cosicché, ove il progetto imprenditoriale sia diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti, suddiviso tra i diversi profili professionali previsti dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, senza che occorra l'indicazione degli uffici o reparti con eccedenza, e ciò tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio della scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione”*

LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE “MINORE”. E' SEMPRE VALIDO IN QUANTO LA DISCIPLINA LIMITATIVA DEI LICENZIAMENTI NON E' OPPONIBILE AI DIRIGENTI IN GENERE E NON SOLO A QUELLI APICALI. IN MATERIA, POI, DI LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DI UN DIRIGENTE E' VALIDA LA CONSIDERAZIONE DELLE ASPETTATIVE PROFESSIONALI E DI RISULTATI VENUTI MENO.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 25145 DEL 13 DICEMBRE 2010

La sentenza in informativa, N. 25145 del 13 Dicembre 2010, acquista una notevole importanza perché, da un lato, chiarisce che l'inapplicabilità della normativa limitativa sui licenziamenti di cui alle leggi 604/66 e 300/70 si riferisce a tutte le tipologie di “Dirigenti”

ivi compresi quelli minori e dall'altro introduce un nuovo motivo per un licenziamento per giusta causa: il venir meno delle aspettative professionali e di rendimento.

Ergo, per i Dirigenti, ivi compresi quelli "minori" sussiste il licenziamento ad nutum con concessione del solo preavviso (art. 2118 c.c.).

Ben diverso è, invece, il licenziamento per "giusta causa" del Dirigente (e, quindi, senza preavviso).

A tal proposito gli Ermellini, nella pronuncia in informativa, hanno fatto presente che la nozione di giustificato motivo o di giusta causa insita in alcuni CCNL dei Dirigenti si discosta notevolmente da quella ex art. 3 della legge 604/66 in quanto il rapporto fiduciario fra Dirigente e Datore di lavoro è fortemente penetrante donde una forte aspettativa di quest'ultimo affinché si realizzino, grazie al Dirigente, gli obiettivi aziendali.

Ecco, allora, che per la Cassazione *"la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto alle aspettative riconoscibili ex ante o una importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale a causa della posizione rivestita dal dirigente stesso possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura di tale rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento a norma della disciplina contrattuale dello stesso"*.

CRITERI PER L'AGGIUDICAZIONE DI UN APPALTO. SONO SINDACABILI SOLO PER INADEGUATEZZA, TRAVISAMENTO OD ILLOGICITA'.

CONSIGLIO DI STATO – SENTENZA N. 8408 DEL 3 DICEMBRE 2010

La pronuncia del Consiglio di Stato in informativa è importante, per la materia degli appalti, in quanto sancisce alcuni "principi" fondamentali che devono guidare la P.A. in subiecta materia.

Li riassumiamo in sintesi:

- a) La P.A. deve tutelare sempre il principio della "libera concorrenza";
- b) La P.A., ai fini dell'aggiudicazione dell'appalto, può scegliere fra il criterio del prezzo più basso o dell'offerta economicamente più vantaggiosa tenendo conto, però, delle caratteristiche dell'appalto.

Ergo, si può sottoporre a sindacato giurisdizionale il criterio prescelto solo se esso si manifesti illogico ed inadeguato rispetto alle caratteristiche dell'appalto.

E così il Consiglio di Stato, alla luce di quanto precede, ha sancito, con la pronuncia N. 8408 del 3 Dicembre 2010, *che è illogico il criterio del prezzo più basso prescelto dall'Amministrazione Appaltante laddove il bando di gara attribuisce particolare rilievo all'aspetto qualitativo dell'offerta in quanto la prestazione richiesta è altamente tecnologica e richiede una grande qualificazione di chi la effettua.*

C'è, dunque, incompatibilità fra tali elementi qualificanti la prestazione richiesta ai concorrenti e l'unicità del prezzo più basso con violazione, pertanto, degli artt. 81 e 82 del Decreto Legislativo N. 163 del 2006 vale a dire il T.U. degli appalti.

IL DEPOSITO PRESSO LA D.P.L. DELLA RICHIESTA DI CONCILIAZIONE OBBLIGATORIA CONTENENTE L'IMPUGNATIVA DEL LICENZIAMENTO EQUIVALE A NOTIFICA AL DATORE DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 24434 DEL 2 DICEMBRE 2010

E' noto che l'impugnativa di licenziamento, ai sensi della legge 604/66, deve essere effettuata, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro facendo fede, in tal caso e come da giurisprudenza consolidata, la data di spedizione dell'impugnativa de qua.

Ergo, è influente la data in cui il datore di lavoro, poi, ne viene a conoscenza essendo sufficiente essere nei termini edittali quando si deposita la raccomandata all'Ufficio Postale.

Del pari, è altrettanto noto, trattandosi di una decadenza non sono applicabile le disposizioni in materia di prescrizione ed interruzione dei termini.

Alla stessa stregua di quanto sopra, la Suprema Corte di Cassazione, con sentenza N. 24434 del 2 Dicembre 2010, ha ribadito il principio secondo il quale è sufficiente, ai fini dell'impugnativa (id: equivale a notifica al datore di lavoro) il deposito presso la D.P.L. della richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione della controversia contenente anche l'impugnativa della risoluzione del rapporto e ciò a prescindere, poi, dall'effettiva e successiva notifica della convocazione della D.P.L. al Datore di Lavoro.

ANCHE LE IMPRESE DEL TERZIARIO , SERVIZI E DISTRIBUZIONE POSSONO UTILIZZARE IL LAVORO ACCESSORIO EX ART. 70 E SEGUENTI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 276/2003.

MINISTERO DEL LAVORO - RISPOSTA AD INTERPELLO N. 42 DEL 14 DICEMBRE 2010

Dilaga sempre di più la possibilità di utilizzare personale con il sistema del c.d. lavoro accessorio di cui al Decreto Legislativo N.276/2003 (c.d. Legge Biagi).

Infatti, il Ministero del Lavoro, con risposta ad interpello N. 42 del 14 Dicembre 2010 proposto dalla CONFCOMMERCIO, ha ritenuto estensibile il ricorso al lavoro accessorio alle imprese del terziario, distribuzione e servizi purchè, ovviamente, si svolgano le attività previste dall'art. 70 del citato Decreto Legislativo.

Vi possono essere adibiti i disoccupati, gli inoccupati, i lavoratori autonomi o subordinati in full-time o part-time.

Fino a tutto il 31/12/2010 ed in via sperimentale è possibile il ricorso al lavoro occasionale ed accessorio nei settori del terziario, servizio e distribuzione anche da parte di lavoratori part-time, giovani con meno di 25 anni, pensionati e soggetti destinatari di forme di sostegno al reddito.

Per il Ministero, restano, comunque, validi i limiti di compenso posti per l'utilizzabilità del lavoratore accessorio.

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!!

HANNO COLLABORATO ALLA REDAZIONE DI QUESTO NUMERO
VINCENZO BALZANO, FRANCESCO DURACCIO, ANNA MARIA GRANATA,
FRANCESCO CAPACCIO, GIOSUE' ESPOSITO.