

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° 47/2011**

**28 Novembre 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.....***

NESSUNA SANZIONE ALLE SOCIETA' CHE COMUNICANO LA PEC ALLE CCIAA DOPO IL 29 NOVEMBRE 2011.

***MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO – CIRCOLARE N. 224402 DEL 25 NOVEMBRE 2011.***

Nel numero 29 della rubrica "DENTRO LA NOTIZIA", dedicato all'obbligatorietà per le società di dotarsi di PEC, avevamo posto in evidenza ***le sanzioni che la legge poneva a carico delle società che non avessero comunicato al Registro Imprese la propria PEC entro il 29/11/2011.***

Orbene, in prossimità della suddetta scadenza, ecco intervenire una proroga, anche se a leggere bene **la circolare n. 224402 del Ministero dello Sviluppo Economico**, non è una vera e propria proroga non essendo stato previsto un nuovo termine di scadenza.

Infatti, all'interno della circolare in esame, ***il Ministero suggerisce alle Camere di Commercio di non applicare le sanzioni*** previste dall'art. 2630 del Codice Civile

(da 103 a 1032 euro) **alle società che non abbiano provveduto alla comunicazione della propria PEC entro il termine del 29 novembre p.v., e *di considerare come corretto anche l'adempimento tardivo che avviene entro l'inizio dell'anno.***

**Di fatto, quindi, vi è una sorta di proroga, PER RELATIONEM, del termine al 31 dicembre 2011.**

L'ADDETTO ALLE VENDITE PUO' – IN OGNI CASO - ESSERE ASSUNTO CON CONTRATTO A CHIAMATA.

**MINISTERO DEL LAVORO – RISPOSTA AD INTERPELLO N. 46 DEL 11 NOVEMBRE 2011.**

Il **Ministero del Lavoro**, con la risposta ad **interpello n° 46 dell'11 novembre 2011**, **si è favorevolmente espresso in ordine alla possibilità di instaurare** un rapporto lavorativo di un "**addetto alle vendite**" con contratto di "**lavoro a chiamata**".

Tale tipologia di rapporto di lavoro, noto anche con le denominazioni di "**job on call**" e "**lavoro intermittente**", **è stata introdotta nel nostro ordinamento positivo dagli articoli 33-40 del decreto legislativo 276/2003**, abrogati dall'art. 1 comma 45 della legge 247/2007 e successivamente *rivitalizzati* dall'art. 39 comma 11 del D.L. 112/2008 convertito nella legge 133/2008.

In base agli articoli 34 e 37 del D.Lgs. 276/2003, **il contratto *de quo* può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:**

- **prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni o più di 45 anni, anche pensionati;**
- **prestazioni rese nei week end o in particolari periodi dell'anno quali festività natalizie o pasquali.**

***I medesimi articoli***, peraltro, ***hanno affidato alla contrattazione collettiva la facoltà di prevedere ulteriori ipotesi per il ricorso a tale tipologia contrattuale.***

In considerazione della riottosità della contrattazione collettiva a prevedere nuove fattispecie di *job on call*, **il Ministero del Lavoro** – conformemente a quanto stabilito dall'art. 40 del citato decreto delegato – **ha, con proprio D.M. datato 23 ottobre 2004, istituito nuove ipotesi, in aggiunta a quelle legali prima esaminate e a quelle eventualmente già introdotte dalla contrattazione collettiva, di instaurazione di**

**un contratto di lavoro intermittente mediante il richiamo alle tabelle di cui al Regio Decreto n° 2657 del 6 dicembre 1923.**

Ciò premesso, il Ministero del Lavoro, in risposta ad un quesito posto da Confindustria, ha affermato che **la mansione di "addetto alle vendite" può essere sussunta in quella di "commesso di negozio"**, contenuta al punto 14 del R.D. 2657/1923.

Secondo il Ministero, infatti, il "**commesso di negozio**" è un lavoratore dipendente **adibito alla realizzazione delle finalità (id: core business) del negozio medesimo**, tra le quali sicuramente anche la vendita dei prodotti; l'"**addetto alle vendite**" è, invece, un lavoratore dipendente assegnato **espressamente alle mansioni della vendita**, che si esplicano in sostanza nell'assistenza ai clienti per aiutarli e stimolarli all'acquisto.

Pertanto, secondo l'interpretazione ministeriale – formulata con la risposta ad interpello in commento - **è possibile l'assunzione di lavoratori addetti alle vendite con contratti di job on call, pur in assenza di una specifica previsione del contratto collettivo in quanto la predetta mansione rientra in quella – più ampia – di commesso di negozio, prevista dal D.M. 23.10.2004.**

Peraltro, **il Dicastero del Welfare**, richiamando la propria circolare n. 4/2005, **precisa che i limiti dimensionali contenuti al punto 14 del R.D. 2657/1923 (id: città con meno di 50.000 abitanti) non sono applicabili alla fattispecie del job on call.**

L'ABBANDONO DEL POSTO DI LAVORO DA PARTE DEL LAVORATORE NON INTEGRA GLI ESTEMI PER UN LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 18955 DEL 16 SETTEMBRE 2011.***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 18955 del 16 settembre 2011**, nel riaffermare ***l'importanza della predisposizione ed affissione del codice disciplinare***, ha statuito che **è impossibile procedere disciplinarmente nei confronti di un lavoratore per violazioni non tipizzate in tale documento, salvo che il comportamento del dipendente non sia in palese violazione di obblighi di legge.**  
**Ecco il fatto storico.**

**Un lavoratore, in preda ad un violento attacco d'ira, abbandonava il posto di lavoro. Il datore, esperita la procedura di cui all'art. 7 della legge 300/70, licenziava per giusta causa il lavoratore, nonostante non avesse provveduto ad affiggere in**

**azienda il codice disciplinare che, fra l'altro, non prevedeva espressamente la sanzione espulsiva per il comportamento assunto nella fattispecie dal lavoratore.**

I Giudici di Piazza Cavour, riformando parzialmente il *decisum* dei gradi precedenti, **hanno ritenuto la sanzione espulsiva non proporzionata all'infrazione**; infatti, gli Ermellini hanno precisato che normalmente i contratti collettivi prevedono per tale inadempienza sanzioni di tipo conservativo (quali multa o sospensione) e giammai il recesso in tronco.

I Giudici del Palazzaccio hanno inoltre (ri)affermato che **condicio sine qua non per l'applicazione di una sanzione disciplinare, finanche espulsiva, è la preventiva affissione del codice disciplinare che deve analiticamente indicare le sanzioni applicabili per ogni eventuale violazione degli obblighi contrattuali commessa dal lavoratore subordinato.**

Infine, i Giudici nomofilattici hanno precisato che la mancata affissione del codice disciplinare non **è ostativa all'irrogazione delle sanzioni disciplinari se il comportamento del lavoratore è contrario a norme imperative di legge.**

IL DATORE DI LAVORO NON E' PENALMENTE RESPONSABILE SE IL MEDICO COMPETENTE AZIENDALE COMMITTE UN ERRORE DI DIAGNOSI.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 34373 DEL 30 SETTEMBRE 2011.***

La IV sezione penale della Corte di Cassazione, **sentenza n° 34373 del 30 settembre 2011**, ha affrontato la tematica del contenuto della "**posizione di garanzia**" che il datore di lavoro ha nei confronti del lavoratore.

In particolare, **gli Ermellini hanno confermato l'obbligo - per chi riveste una posizione di garanzia all'interno dell'azienda** derivante dal combinato disposto degli artt. 2087 c.c. e dell'art. 18, comma 3 bis, d.lgs. 81/2008 - **di effettuare i dovuti controlli sui preposti per valutare il rispetto delle norme di sicurezza.**

**I Giudici di Piazza Cavour hanno, tuttavia, escluso la responsabilità del datore di lavoro nel caso di un errore di diagnosi del medico competente.**

**I Giudici nomofilattici**, nel confermare la sentenza di assoluzione emessa dalla Corte d'Appello, **hanno evidenziato che, nel caso della errata diagnosi operata dal medico competente, non può configurarsi una responsabilità del datore di lavoro, causata da negligenza, imprudenza, imperizia, per non aver adeguatamente vigilato sugli adempimenti in materia di sicurezza a cui è tenuto il medico competente** (art. 25 d.lgs.81/2008), **in quanto, trattandosi di un'errata diagnosi, la responsabilità è soggettiva, e fa quindi capo unicamente al medico.**

Al datore, chiariscono i Giudici di Legittimità, può eventualmente essere contestata la scelta del medico competente, se questi è palesemente inadeguato, o il mancato controllo sul regolare svolgimento dell'attività di prevenzione, **non potendo ricadere sul datore di lavoro l'onere di valutare le diagnosi.**

AL DIRIGENTE LICENZIATO VA RICONOSCIUTA L'INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO ANCHE SE L'ATTO DI RECESSO PRESENTA IL REQUISITO DELLA GIUSTIFICATEZZA.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 19074 DEL 19 SETTEMBRE 2011.***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 19074 del 19 settembre 2011**, è intervenuta in materia di licenziamento di un dirigente, (ri)affermandone l'inclusione nella c.d. area della libera recedibilità, *alias* "recesso *ad nutum*".

Infatti, come noto, **il datore di lavoro che intenda licenziare un dirigente può omettere di addurre alcuna motivazione nell'atto di recesso; in tale ipotesi, il dirigente potrà rivendicare esclusivamente il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.**

**Qualora, invece, il datore di lavoro adducesse una motivazione riconducibile ad una giusta causa di licenziamento, il dirigente licenziato perderebbe anche il diritto a tale indennità.**

Normalmente, però, **i contratti collettivi dei dirigenti prevedono l'obbligo per il datore di lavoro di giustificare il licenziamento del dirigente statuendo**, in caso contrario, **il diritto di quest'ultimo a percepire una indennità supplementare.**

Orbene, **la Corte di Cassazione, con la sentenza in commento**, ha ribadito che **la nozione di "giustificatezza" del licenziamento del dirigente**, che rileva ai fini del

riconoscimento del diritto all'indennità supplementare, ***ha un significato decisamente differente da quello di "giusta causa" del licenziamento.***

Infatti, mentre quest'ultima scaturisce da un comportamento che sia in grado di ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario esistente fra il datore di lavoro e il lavoratore/dirigente, per la configurabilità della "giustificatezza" è sufficiente che il licenziamento del dirigente non sia pretestuoso, arbitrario e comunque presenti il requisito della ragionevolezza.

Gli Ermellini, nelle motivazioni della sentenza, hanno evidenziato che le due nozioni (*id*: giustificatezza e giusta causa) **non sono alternative.**

Pertanto, nella valutazione del licenziamento del dirigente non è sufficiente valutare la sussistenza della sola giustificatezza, poiché è possibile che in presenza di condizioni di giustificatezza del licenziamento, esso sia tuttavia privo di giusta causa.

In tal ultimo caso **il dirigente non avrà diritto all'indennità supplementare ma allo stesso spetterà l'indennità di mancato preavviso.**

In ossequio alla suddetta considerazione, **i Giudici monofilattici hanno censurato la sentenza dei Giudici di appello che, riconosciuta la giustificatezza del licenziamento, avevano omesso di indagare sull'esistenza della giusta causa.**

IL LICENZIAMENTO INTIMATO AD UN LAVORATORE CHE DANNEGGIA L'AUTOVETTURA DEL COLLEGA E' PRIVO DI GIUSTA CAUSA.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 18835 DEL 15 SETTEMBRE 2011.***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 18835 del 15 settembre 2011**, torna nuovamente a pronunciarsi in materia di licenziamento disciplinare, precisando che **la valutazione in ordine alla proporzionalità della sanzione espulsiva, al pari di quella conservativa, è rimessa esclusivamente ai Giudici di Merito** (Tribunale e Corte d'Appello – in secondo grado).

**Ecco i fatti.**

**Un lavoratore aveva rigato** – con un oggetto metallico - **l'autovettura di un collega**, parcheggiata accanto alla propria negli spazi in uso ai dipendenti della società; **ciò aveva indotto la società datrice di lavoro, all'esito del procedimento disciplinare ex art. 7**

della legge 300/70, ad irrogare la sanzione del licenziamento per "giusta causa" (id: senza preavviso).

**Il Tribunale**, adito dal lavoratore, **confermava la sanzione espulsiva**, mentre **la Corte d'Appello**, chiamata a pronunciarsi dal medesimo lavoratore, **riformava la sentenza impugnata e condannava la società alla reintegrazione del lavoratore**, ex art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

**I Giudici distrettuali**, infatti, **hanno ritenuto che il comportamento assunto dal lavoratore *de quo*, quantunque riprovevole ed incomprensibile, non sarebbe stato posto in essere in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.**

*Ergo*, **i Giudici di seconde cure hanno precisato che è ininfluente il rilievo dell'intenzionalità in quanto questo elemento non può di per sé indurre a ritenere sussistente**, nella specie, **il "notevole inadempimento" che legittima il licenziamento in tronco** (*alias* "per giusta causa").

**Gli Ermellini**, nel precisare che la valutazione di congruità prevista dall'art. 2106 c.c. deve essere effettuata *unicamente* dai Giudici di Merito e non in sede di Legittimità, **hanno ritenuto che le motivazioni della Corte d'Appello erano logiche ed adeguate** e, pertanto, **hanno confermato la reintegrazione del lavoratore.**

**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.**