

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° 47/2012**

**10 Dicembre 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.....***

SANATORIA LAVORO IRREGOLARE STRANIERI: CHI HA PAGATO IL CONTRIBUTO DI EURO 1.000 SENZA INVIARE LA DOMANDA PUÒ COMPLETARE LA PROCEDURA.

***MINISTERO DELL'INTERNO - CIRCOLARE N. 7529 DEL 4 DICEMBRE 2012***

La direzione centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo del Ministero degli Interni, **circolare n° 7529 del 4 dicembre 2012**, ha fornito tutte le indicazioni operative ***per chi ha versato, entro il 15 ottobre scorso tramite il modello F24, il contributo forfettario di 1.000,00 euro relativo alla procedura di emersione del rapporto di lavoro irregolare a favore di lavoratori stranieri, ma non ha inviato la domanda correlata.***

***Questi soggetti possono completare la procedura di regolarizzazione inviando la domanda a partire dalle ore 8 del 10 dicembre 2012 fino al 31 gennaio 2013 attraverso il sistema di inoltro telematico utilizzando l'indirizzo web https://nullaostalavoro.interno.it.***

**Per l'invio della domanda gli interessati dovranno indicare:**

- per la **mail utente**, il codice fiscale/partita Iva del datore di lavoro riportato sul modello F24 utilizzato per pagare il contributo forfetario;
- per la **password**, il numero del documento identificativo del lavoratore presente sullo stesso modello.

**Non è necessario registrarsi.**

La circolare indica anche **come procedere in caso di interruzione del rapporto di lavoro, per causa di forza maggiore sopravvenuta** (decesso della persona da assistere o cessazione di azienda, se si tratta di lavoro subordinato) o **per volontà degli interessati** (licenziamento o dimissioni), e in caso di **disconoscimento dell'istanza stessa da parte del datore di lavoro.**

LEGITTIMA L'ASTENSIONE LAVORATIVA DEI DIPENDENTI SE IL DATORE NON GARANTISCE LA SALUBRITA' DEI LUOGHI DI LAVORO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 18921 DEL 05 NOVEMBRE 2012***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 18921 del 05 novembre 2012**, ha ritenuto **legittimo il comportamento del lavoratore che si astenga dal fornire la propria prestazione lavorativa se, a causa dell'inadempimento del datore di lavoro agli obblighi in materia di sicurezza, gli ambienti lavorativi risultano essere insalubri e pericolosi.**

Nel caso *de quo* alcuni lavoratori, dopo aver regolarmente registrato la propria presenza con il *badge* aziendale, **rifiutavano di effettuare la prestazione lavorativa in quanto l'azienda, esercente attività di lavorazione delle fibre di amianto, risultava inottemperante alle prescrizioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.**

I Giudici di prime cure accoglievano le doglianze dei lavoratori riconoscendogli il diritto alla retribuzione anche per il periodo di "astensione" in quanto conseguenza **diretta ed esclusiva** dell'inadempimento datoriale (*id*: il mancato adeguamento alle norme di sicurezza).

L'azienda ricorreva ai Giudici di legittimità sostenendo che, all'epoca dei fatti (correva l'anno 1988), non era ancora stato dimostrato in maniera incontrovertibile il nesso agente cancerogeno/patologia tumorale.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, nell'avallare *in toto* il *decisum* di merito, hanno sottolineato come l'art. 2087 c.c. sanzioni **l'omessa predisposizione da parte del datore di lavoro di tutte le misure e cautele atte a preservare l'integrità psicofisica e la salute del lavoratore**. Al fine di adottare tali accorgimenti l'azienda deve tener conto della realtà aziendale indagando sull'eventuale esistenza di fattori di rischi per i lavoratori.

Pertanto, **attesa l'inadempienza del datore di lavoro** gli Ermellini hanno confermato la legittimità del rifiuto dei lavoratori ad effettuare la prestazione lavorativa con conseguente condanna del datore al pagamento delle retribuzioni *medio tempore* maturate.

RICONOSCIUTO LO STRAORDINARIO ANNOTATO SUL FOGLIO PRESENZE DAL LAVORATORE SE AVVALORATO DAI COLLEGHI.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 18643 DEL 30 OTTOBRE 2012***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 18643 del 30 Ottobre 2012**, ha stabilito che il **foglio di presenze**, redatto dal lavoratore, ***se avvalorato dai colleghi***, **è valido ai fini della prova dello svolgimento di ore di lavoro straordinarie**.

Nella vicenda in esame **un lavoratore**, con mansioni di portiere di albergo, **rivendicava**, alla cessazione del proprio rapporto di lavoro avvenuto per licenziamento, **differenze retributive per il lavoro straordinario** svolto con l'osservanza di **turni giornalieri di 12 ore**, eccezion fatta per il riposo settimanale.

A sostegno delle proprie richieste metteva a disposizione il **"foglio presenze"** che aveva redatto quotidianamente oltre alla indicazione dei nominativi dei propri colleghi da escutere nel corso del giudizio.

**L'adito giudice** rigettava la domanda di declaratoria di illegittimità del licenziamento ed **accoglieva parzialmente la domanda** relativa alle differenze retributive lamentate **determinandole però in via equitativa**.

**La Corte di Appello di Roma**, adita dal lavoratore inappagato, **riteneva**, *ex adverso*, **provato il lavoro straordinario nella misura di 20 ore settimanali** e quindi non giustificata la liquidazione delle spettanze in via equitativa come operata dal primo giudice. Conseguentemente, **la parte datoriale adiva la Suprema Corte** eccependo la scarsa attenzione del giudice di merito, in ambedue i gradi precedenti, **per aver dato valenza probatoria ad un foglio presenze compilato dal lavoratore** stesso.

**La Corte di legittimità ha concluso** invece **con il rigetto del ricorso** ed ha (ri) **affermato che il vizio di insufficiente motivazione spetta al solo giudice del merito**, il quale può individuare le fonti del proprio convincimento, valutare le prove, controllarne l'attendibilità e la concludenza, scegliere tra le risultanze istruttorie quelle ritenute idonee a dimostrare i fatti in discussione.

**Nel caso in esame il vizio** denunciato **consisteva** proprio nella prospettazione di **un diverso apprezzamento dei fatti** e delle prove rispetto a quello dato dalla Corte di Appello.

Invero, **la sentenza impugnata aveva adeguatamente motivato in ordine alla prova** fornita facendo riferimento al **foglio presenze** e richiamando altresì le **deposizioni dei testi** ritenuti maggiormente attendibili.

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO IN RAGIONE DEL RIFIUTO DEL LAVORATORE ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO A TEMPO PIENO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 20016 DEL 15 NOVEMBRE 2012***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 20016 del 15 Novembre 2012**, ha statuito la **illegittimità del licenziamento** intimato in ragione del **rifiuto del lavoratore alla trasformazione del rapporto** da tempo parziale a tempo pieno, come richiesto dal datore di lavoro per esigenze organizzative aziendali.

Nel caso in esame, **anteriore alla specifica disciplina dettata al riguardo dall'art. 5 del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio del 2000**, **la Corte di Appello di Firenze**, confermando la sentenza di primo grado, **aveva accolto** la domanda del lavoratore avente ad oggetto **l'impugnativa del licenziamento** intimato per i motivi espressi *ut supra*.

Affermava la predetta Corte che **le esigenze produttive** adottate dal datore di lavoro, lungi dall'implicare la soppressione della posizione lavorativa, imponendone invece il potenziamento **escludevano la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo a fronte del rifiuto del lavoratore alla trasformazione del proprio contratto di lavoro subordinato**.

Il licenziamento era pertanto conseguente ad una determinazione di preferenza, effettuato dall'imprenditore per mera convenienza economica.

Avverso la sentenza di appello ricorreva **la società sostenendo l'impossibilità al ricorso di un ulteriore rapporto part-time**, in considerazione della difficoltà di reperire una prestazione lavorativa **per sole due ore giornaliere**.

Orbene, **la Suprema Corte, nel rigettare il ricorso proposto**, ha dichiarato illegittimo il provvedimento espulsivo ed **ha ricordato che** nell'ipotesi di licenziamento motivato da esigenze relative ad una riorganizzazione aziendale, mediante la trasformazione di alcuni contratti, **ai fini della sussistenza o meno del giustificato motivo** di recesso nel caso di rifiuto della trasformazione, **rileva la presenza delle cosiddette clausole elastiche**, che (*ora legittime a determinate condizioni secondo il **D.Lgs. n. 61 del 2000***) erano vietate ai sensi del **D.L. n. 726 del 1984**, art. 5 (*convertito nella Legge n. 863 del 1984*), applicabile "ratione temporis", il quale - nel quadro di una **rigorosa predeterminazione della collocazione temporale dell'orario di lavoro - escludeva la possibilità** di attribuire al datore di lavoro la facoltà **di disporre unilateralmente variazioni dei tempi della prestazione**.

Ed invero, hanno rimarcato gli Ermellini, **la verifica giudiziale non ha censurato l'autonomia dell'imprenditore** che rimane sempre **libero di assumere le scelte** – insindacabili nella loro opportunità – ritenute maggiormente idonee **ai fini della gestione dell'impresa**.

LE LAVORATRICI CO.CO.PRO HANNO DIRITTO ALLO STESSO PERIODO DI ASTENSIONE DELLE COLLEGHE DIPENDENTI, IN CASO DI ADOZIONE OVVERO DI AFFIDAMENTO PREADOTTIVO DI UN MINORE.

***CORTE COSTITUZIONALE – SENTENZA N. 257 DEL 22 NOVEMBRE 2012***

La Corte costituzionale, **sentenza n° 257 del 22 Novembre 2012**, ha dichiarato l'**illegittimità costituzionale dell'articolo 64, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151** (*id*: Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) **nella parte in cui, relativamente alle lavoratrici iscritte alla gestione separata che abbiano adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore, prevede l'indennità di maternità per un periodo di tre mesi anziché di cinque mesi**.

Il caso sottoposto al vaglio di legittimità costituzionale ha riguardato una lavoratrice autonoma, iscritta alla gestione separata, che, avendo avuto l'affidamento preadottivo internazionale di un minore e avendo ottenuto dall'INPS l'indennità di maternità pari a tre

mensilità, aveva chiesto al Giudice di merito, l'accertamento del proprio diritto a riscuotere l'indennità di maternità per cinque mensilità e la condanna dell'INPS al pagamento delle residue due mensilità, oltre interessi legali.

Orbene, con la sentenza *de qua*, ***i Giudici della Corte Costituzionale hanno rilevato che le norme in materia di maternità hanno sì il fine precipuo di protezione della donna, ma esse vanno altresì a tutelare il minore***, il quale "va tutelato non soltanto per quanto attiene ai bisogni più propriamente fisiologici ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo, collegate allo sviluppo della sua personalità (cfr. sentenze n. 385 del 2005 e n. 179 del 1993)"

Pertanto, ***i Giudici delle Leggi hanno ritenuto incostituzionale l'art. 64 comma 2, D.Lgs. 151/2001, ritenendolo manifestamente irragionevole e lesivo del principio di parità di trattamento tra le due figure di lavoratrici*** (5 mesi di congedo per le lavoratrici dipendenti e 3 mesi per le libere professioniste).

**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.**