

RUCELLAI&RAFFAELLI

Studio Legale

Milano

Via Monte Napoleone, 18
Telefono: +39 02 7645771
Fax: +39 02 783524

Roma

Via dei Due Macelli, 47
Telefono: +39 06 6784778
Fax: +39 06 6783915

Bologna

Via Cesare Battisti, 33
Telefono: +39 051 6440604
Fax: +39 051 332126

Posta elettronica: info@rucellaieraffaelli.it

Web: www.rucellaieraffaelli.it



1
2014

NEWSLETTER **LAVORO**

Editoriale

Inauguriamo il primo numero di questa newsletter che abbiamo pensato come uno strumento periodico di aggiornamento e di segnalazione, per vostro e nostro uso, delle novità normative (ma anche regolamentari e di prassi) e giurisprudenziali in materia di lavoro, agenzia e previdenza sociale.

In considerazione della predetta finalità e della sua destinazione abbiamo cercato di dare alla newsletter un “taglio” pratico e di fruizione immediata delle notizie sia per quanto riguarda la selezione delle informazioni, sia sotto il profilo della presentazione dei contenuti.

Come noto il diritto del lavoro è materia sempre “viva” in quanto strettamente legata alla vita sociale e lavorativa delle persone fisiche e delle aziende e delle loro necessità e abitudini. Inoltre, in considerazione della particolare situazione economica e sociale italiana ed europea degli ultimi anni, il diritto del lavoro è in continuo divenire sia sotto il profilo legislativo sia sotto quello giurisprudenziale, non sempre con scelte e soluzioni felici o di facile applicazione.

Abbiamo quindi ritenuto che la comunicazione periodica di alcune delle novità legislative e giurisprudenziali, unitamente alla breve presentazione di alcuni casi trattati da noi e da altri Colleghi di Studio, potesse essere di aiuto nella pratica quotidiana.

Rimaniamo a vostra disposizione per qualsiasi commento e approfondimento delle notizie e delle materie trattate in questa newsletter e, in generale, di tutti i profili che compongono il complesso, ma appassionante, diritto del lavoro italiano.

Marzo 2014

Andrea Vischi e Francesco Pedroni

Novità legislative e regolamentari

Licenziamenti: dal 1° gennaio 2014 aumentato il contributo Inps (c.d. "Ticket Licenziamento")

Dal 1° gennaio 2014 è aumentato il contributo Inps (c.d. "Ticket Licenziamento") in caso di interruzione del rapporto di lavoro voluta esclusivamente dall'azienda.

Il contributo, proprio per la rivalutazione del massimale Aspi del 1,2%, passa da 483,80 euro a 489,61 euro per ogni anno di anzianità aziendale (fino ad un massimo di 3 anni). Pertanto il massimale previsto per 3 anni di anzianità sarà di 1.466,83 euro.

Il contributo è dovuto in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro genera in capo al lavoratore il teorico diritto all'Aspi, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa. Restano escluse, quindi, le seguenti cause di cessazioni del rapporto di lavoro:

- dimissioni volontarie, ad eccezione di quelle intervenute durante il periodo di maternità;
- risoluzioni consensuali, ad eccezioni di quelle intervenute durante la conciliazione obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- decesso del lavoratore;
- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazione prevista dai Ccnl (l'esclusione è fino al 31 dicembre 2015);
- nel settore delle costruzioni edili, l'interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per completamente delle attività e chiusura del cantiere (l'esclusione è fino al 31 dicembre 2015).

Ministero del lavoro parere 22 gennaio 2014 n. 1, su interpello di Confindustria

Confindustria ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere del Ministero del Lavoro in merito alla validità di una conciliazione, conclusa in sede sindacale, nella quale il lavoratore rinunci al diritto a impugnare il licenziamento, anche nell'ipotesi in cui lo stesso sia stato effettuato in assenza del rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della L. 604/1966, come novellato dalla Legge Fornero in relazione ai licenziamenti individuali per motivi oggettivi.

Secondo il parere del Ministero, l'introduzione della procedura conciliativa di cui alla predetta norma lascia inalterata la disciplina e gli effetti di cui all'art. 2113, ultimo comma, c.c. che prevede un'eccezione alla previsione di invalidità delle rinunce e delle transazioni laddove le stesse siano realizzate attraverso la conclusione di un verbale di conciliazione in "sede protetta" (davanti al Giudice del Lavoro, davanti alla Direzione Territoriale del Lavoro o in sede sindacale), anche nel caso in cui non sia stata preventivamente seguita la speciale procedura conciliativa di cui all'art. 7 della L. 64/1966.

Novità giurisprudenziali

Cambio di gestione di un appalto e trasferimento d'azienda Tribunale di Milano, 27 agosto 2013

Il Tribunale di Milano si è pronunciato in tema di cambio di gestione di un appalto, ritenendo che non costituisca trasferimento d'azienda la riassunzione da parte del nuovo appaltatore di una quota non sostanziale del personale impiegato dell'appalto. Sempre secondo tale pronuncia, costituisce invece trasferimento d'azienda la riassunzione da parte del nuovo appaltatore di un gruppo organizzato di dipendenti specificamente e stabilmente assegnati a un compito comune in un settore in cui l'attività si fonda essenzialmente sulla manodopera, anche in assenza di cessione di elementi materiali.

Qualificazione del rapporto di lavoro: autonomo o subordinato? Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 9 settembre 2013, n. 20606

Per la qualificazione del contratto di lavoro come autonomo o subordinato la Suprema Corte ha ritenuto che il "*nomen iuris*" attribuito dalle parti al rapporto di lavoro può rilevare solo in concorso con altri validi elementi differenziali o in caso di non conclusione degli altri elementi di valutazione. Ciò che però realmente rileva ai fini della qualificazione del rapporto è il requisito tipico della subordinazione, intesa come prestazione dell'attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore e perciò con l'inserimento nell'organizzazione di questo. Gli altri caratteri dell'attività lavorativa, come la continuità, la rispondenza ai fini propri dell'impresa e le modalità di erogazione della retribuzione non assumono rilievo determinante, essendo compatibili sia con il rapporto di lavoro subordinato sia con quelli di lavoro autonomo.

Utilizzo abusivo del computer aziendale e licenziamento per giusta causa Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 7 novembre 2013, n. 25069

La Corte di Cassazione ha ritenuto che qualora venga contestato al lavoratore l'utilizzo, durante l'orario di lavoro, del computer aziendale per fini ludici non è necessario che la lettera di contestazione contenga l'indicazione dei singoli episodi essendo sufficiente, per consentire al lavoratore un'adeguata difesa, anche la generica contestazione di utilizzare con continuità abusivamente il computer dell'ufficio. Nel caso di specie il lavoratore aveva utilizzato il computer aziendale per finalità di gioco con un impiego di tempo calcolato in circa 260-300 ore in un anno, cagionando così un danno economico e di immagine all'azienda.

Responsabilità penale del direttore dei lavori Cassazione Penale, Sezione IV, 15 gennaio 2014, n. 1471

Il direttore dei lavori non è sempre responsabile penalmente per l'infortunio mortale occorso al lavoratore edile che, senza gli adeguati dispositivi di protezione individuale, muore cadendo dal muro in costruzione. La Suprema Corte ha specificato che la responsabilità in materia di sicurezza, per poter essere imputata al direttore dei lavori, deve essere verificata attraverso documenti o comportamenti che possano provare tale incarico, in quanto la nomina a direttore dei lavori non necessariamente comporta anche la delega alla sicurezza sul lavoro, ma può riguardare esclusivamente la sorveglianza tecnica dell'esecuzione del progetto.

I nostri casi

Licenziamento del dirigente e riorganizzazione aziendale: ampiezza della nozione di giustificatazza

Tribunale Milano, 10 gennaio 2014, n. 4025

Tribunale Milano, 24 gennaio 2014, n. 4268

Nell'ambito di una riorganizzazione aziendale di un proprio settore, l'azienda datrice di lavoro aveva proceduto al licenziamento di alcuni dirigenti per soppressione della loro posizione lavorativa indicando, quali ragioni alla base della risoluzione del rapporto di lavoro, sia motivi di carattere economico-finanziario, sia di carattere organizzativo, a di versi livelli.

Le due sentenze del Tribunale di Milano che si segnalano, richiamando la nozione di giustificatazza (e cioè in base a correttezza, buona fede e non pretestuosità) del licenziamento del dirigente, pongono maggior attenzione sugli aspetti organizzativi rispetto a quelli economici.

In particolare, il Giudice del Lavoro ha ritenuto che ai fini della sussistenza della giustificatazza del licenziamento del dirigente sia sufficiente accertare che effettivamente sia stata posta in essere la riorganizzazione della struttura di appartenenza del dirigente cui è conseguita la soppressione della posizione. Le ragioni economiche, invece, (quali ad es. il calo della richiesta di mercato, del fatturato e degli utili e la situazione economico-finanziaria della società) si pongono come meri presupposti della decisione aziendale e dagli stessi si può anche prescindere in quanto ciò che rileva è che la riorganizzazione vi sia stata.

Contatti

Avv. Andrea Vischi
a.vischi@rucellaieraffaelli.it

Avv. Francesco Pedroni
f.pedroni@rucellaieraffaelli.it

Milano
Via Monte Napoleone, 18
Telefono: +39 02 7645771
Fax: +39 02 783524
www.rucellaieraffaelli.it