

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



4
2014

NEWSLETTER **LAVORO**

Novità legislative e regolamentari

Istituzione del Fondo di solidarietà residuale

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha pubblicato, sulla Gazzetta ufficiale n. 129 del 6 giugno 2014, il Decreto Interministeriale 7 febbraio 2014 con il quale viene istituito, presso l'INPS, il Fondo di solidarietà residuale allo scopo di assicurare tutela, in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, ai lavoratori dipendenti dalle imprese appartenenti ai settori non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia d'integrazione salariale, purché con più di 15 dipendenti, per i quali non sia stato costituito un fondo di cui al comma 14, dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, ovvero che siano esclusi dal campo di applicazione del fondo di settore.

Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del Decreto, l'Inps dovrà provvedere ad individuare i soggetti tenuti al versamento del contributo al Fondo.

Novità giurisprudenziali

Contratti di somministrazione a termine con qualsiasi motivazione Tribunale di Roma, sentenza del 9 gennaio 2014

Il Tribunale di Roma, con sentenza del 9 gennaio 2014, ha affermato la piena legittimità del contratto di somministrazione a tempo determinato *“a fronte di qualsiasi motivazione, anche di natura non temporanea, riferita all’attività produttiva”*, motivazione attinente al datore di lavoro e non sindacabile nel merito.

La pronuncia del Tribunale di Roma sembra discostarsi dall’orientamento giurisprudenziale maggioritario che, equiparando la disciplina in questione con quella del contratto a termine, ritiene che la temporaneità delle esigenze aziendali sia una caratteristica della quale non si può fare a meno anche nella somministrazione a termine.

Mutamento di mansioni in presenza di ristrutturazione aziendale Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 22 maggio 2014, n. 11395

La sezione Lavoro della Corte di Cassazione interviene sul tema del mutamento di mansioni di un lavoratore subordinato in presenza di interventi di ristrutturazione aziendale, fornendo un’interpretazione estensiva dell’art. 2103 del codice civile. Secondo la Suprema Corte la disposizione dell’art. 2103 cod. civ. sulla disciplina delle mansioni e sul divieto di demansionamento va interpretata alla stregua del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un’organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, con la conseguenza che, nei casi di sopravvenute e legittime scelte imprenditoriali, comportanti, tra l’altro, interventi di ristrutturazione aziendale, l’adibizione del lavoratore a mansioni diverse, ed anche inferiori, a quelle precedentemente svolte senza modifica del livello retributivo, non si pone in contrasto con il dettato del codice civile.

Ferie non godute da pagare anche se il lavoratore è deceduto Corte di Giustizia UE - Sentenza 12 giugno 2013 - Causa C-118/13

Il diritto alle ferie annuali retribuite ed alla relativa indennità sostitutiva delle ferie non godute non si estingue con il decesso del dipendente. Di conseguenza, il coniuge superstite di un lavoratore che muore senza aver usufruito delle ferie annuali ha diritto all’indennità corrispondente. Lo ha riconosciuto la Corte di giustizia Ue nella sentenza 12 giugno 2013 depositata nella Causa C-118/13 che si fonda sui principi e sugli scopi della direttiva 2003/88 (recepita in Italia con Dlgs 66/2003, modificato dal Dlgs 213/2004).

L’intimazione di un secondo licenziamento e i rapporti con il primo Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 6 dicembre 2013, n. 27390

Con sentenza n. 27390 del 6 dicembre 2013, la Corte di Cassazione, ha ritenuto che il datore di lavoro, allorché abbia già intimato al lavoratore il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamento, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest’ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo. In questo caso entrambi gli atti di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo di effetti solo nell’ipotesi in cui venga riconosciuto invalido od inefficace il precedente.

Trasferimento di ramo d’azienda e diritti dei lavoratori Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 26 maggio 2014, n. 11723

Non è affetto da nullità l'atto, stipulato dal lavoratore con la società datrice di lavoro nelle forme della conciliazione in sede sindacale (anche in assenza di una prospettata vertenza tra le parti), con cui il medesimo, in relazione alla prevista e prossima cessione dell'azienda ad altra società (specificata), rinunci al diritto, garantito dall'art. 2112 c.c., di passare alle dipendenze dell'impresa cessionaria, dato che il diritto oggetto della rinuncia in questione deve ritenersi determinato ed attuale.

Svolgimento di altra attività lavorativa durante la malattia

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 6 giugno 2014, n. 12816

L'espletamento di altra attività lavorativa e/o extralavorativa, da parte del lavoratore durante lo stato di malattia, è idoneo a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione e a giustificare il recesso del datore di lavoro, laddove si riscontri che l'attività espletata costituisca indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute e ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione, oltre ad essere dimostrativa dell'inidoneità dello stato di malattia ad impedire comunque l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa. La prova della diversa incidenza dell'attività lavorativa o extralavorativa nel ritardare o pregiudicare la guarigione è a carico del datore di lavoro.

I nostri casi

Richiesta di riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato nei confronti della committente

Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, 25 novembre 2013, n. 4257

Con ricorso depositato avanti al Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, un lavoratore deduceva di aver svolto attività lavorativa nell'ambito di un appalto di servizi di attività promozionali, formalizzata tramite diverse forme contrattuali (collaborazioni occasionali, coordinate e lavoro a termine), formalmente riconducibili a diverse società appaltatrici ma, in concreto, facenti capo alla società committente e chiedeva pertanto il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato in capo a quest'ultima, con diritto al relativo trattamento retributivo.

Il Giudice, all'esito della fase istruttoria, respingeva il ricorso ritenendolo infondato non avendo il ricorrente fornito prova che il potere direttivo venisse esercitato nei suoi confronti direttamente dalla società utilizzatrice dei servizi e non dalle appaltatrici titolari del rapporto di lavoro. Ed infatti, tenuto conto degli oneri probatori che nella fattispecie spettano al lavoratore che richieda il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato a carico di un determinato soggetto, l'attività istruttoria rivelava che, nella fattispecie, nessun dipendente della società committente i servizi in questione avesse impartito direttive o, comunque, "eterodiretto" il ricorrente e che la presenza dei referenti della società committente nei luoghi ove il ricorrente prestava la propria attività lavorativa era sporadica e legata ad eventi particolari.

Il Giudice ha altresì ritenuto che il fatto che l'attività lavorativa del ricorrente fosse svolta a vantaggio della società committente non rappresenta di per sé elemento di subordinazione, tenuto conto la stessa era parte delle attività promozionali legittimamente affidate alle società appaltatrici specializzate nella fornitura dei servizi in questione con regolare contratto di servizi. Tale affidamento, non nascondendo alcun intento elusivo, attiene ad una scelta imprenditoriale non sindacabile in giudizio.

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