

TeamSystem Labour review

Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 N.46), art. 1, comma 1, DCB Fusaro

n. 163

IN QUESTO NUMERO

Pag	2 - Assunzioni agevolate di lavoratori disoccupati
	3 - Lavori usuranti e obbligo di comunicazione
	5 - Ravvedimento operoso: esecuzione frazionata
	6 - Lavoratori autonomi e Gestione separata
	7 - Riposo settimanale nel lavoro a turni
	8 - Contrattazione collettiva: rinnovi contrattuali giugno - luglio 2011
	15 - Giurisprudenza
	26 - Opinioni e commenti: Disciplina delle ferie e principio di irrinunciabilità
	29 - Scadenziario: ultime scadenze settembre 2011



HR SYSTEM Service

Il software per la Gestione delle Risorse Umane

HR System Service è il nuovo applicativo, completamente integrato con i programmi di gestione paghe di TeamSystem, per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane dell'azienda cliente dello Studio di Consulenza.

Il programma è modulare, scalabile e rapidamente attivabile dallo Studio, che può così fornire un servizio a valore ai propri clienti, aumentandone la fidelizzazione.

Principali aree gestionali:

- Recruiting e selezione del personale
- Anagrafica del personale e organigramma
- Registrazione Formazione
- Valutazione risorse umane ed analisi
- Portale risorse umane

www.teamsystem.com

TeamSystem.
the way ahead for your business

TeamSystem
Labour review
Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Yuri Gagarin, 205 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Anna Maria Della Fera
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:
Valentina Lo Bartolo

S.E. o O.
Riproduzione
vietata

Stampa: Bieffe - Recanati (MC)

**Novità normative**

- Assunzioni agevolate di lavoratori disoccupati -	2
- Lavori usuranti e obbligo di comunicazione -	3
- Ravvedimento operoso: esecuzione frazionata -	5
- Lavoratori autonomi e Gestione separata -	6
- Riposo settimanale nel lavoro a turni -	7

Contrattazione collettiva

- Rinnovi contrattuali giugno - luglio 2011 -	8
---	---

Giurisprudenza

- <i>Mobbing</i> e demansionamento - <i>nota</i> -	15
- Aspetti penali -	16
- Infortuni sul lavoro -	20
- Risoluzione del contratto -	22

Opinioni e commenti

- Disciplina delle ferie e principio di irrinunciabilità -	26
--	----

Scadenziario

- Ultime scadenze settembre 2011 -	29
------------------------------------	----

**ASSUNZIONI AGEVOLATE DI LAVORATORI DISOCCUPATI**

Messaggio Inps n. 13408 del 24.06.2011

L'Inps con il Messaggio n. 13408 del **24.06.2011**, ha fornito alcune delucidazioni in ordine al rilascio delle funzionalità che consentono la gestione delle dichiarazioni di responsabilità relative agli incentivi all'occupazione, previste in via sperimentale dalla **Legge n. 191 del 23 dicembre 2009**, articolo **2**, commi **134, 135, 151**.

Con la Circolare Inps n. **22 del 31 gennaio 2011** sono stati illustrati gli incentivi connessi all'assunzione di lavoratori disoccupati, che versino in situazioni particolari, introdotti con i commi 134, 135, e 151 dell'articolo **2** della **Legge n. 191 del 23.12.2009**. Nell'illustrazione della disciplina normativa erano state formulate alcune riserve in ordine alla gestione delle domande di incentivo.

Con successivo messaggio n. **3169 del 8 febbraio 2011** sono state illustrate rispettivamente per i datori di lavoro agricolo che operano con il sistema Dma e per i datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens, le modalità di inoltro delle dichiarazioni di responsabilità finalizzate alla fruizione dell'incentivo, mediante il servizio *on line* per le aziende ed i consulenti, denominato "**DiResCo – Dichiarazioni di responsabilità del Contribuente**".

Con il medesimo provvedimento, inoltre, è stato comunicato il rilascio, in ambito Intranet, delle funzionalità di visualizzazione delle dichiarazioni inviate, ad uso degli operatori di sede, sempre nell'ambito dell'applicativo "DiResCo".

Con il messaggio in commento l'Inps comunica che sono state rilasciate in ambiente Intranet le funzioni che consentono la gestione delle dichiarazioni di responsabilità nell'ambito dell'applicativo "DiResCo".

Le funzionalità di gestione delle singole dichiarazioni di responsabilità potranno essere utilizzate soltanto dagli operatori della sede che ha in carico la matricola aziendale indicata nella domanda; le nuove funzionalità potranno essere utilizzate con consultazione delle istruzioni contenute nella versione della Guida Operativa "Dichiarazioni di responsabilità del Contribuente per la fruizione degli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati, che si trovano in situazioni particolari (articoli 2, cc. 134, 135 e 15 della Legge n. 191/2009)" per l'utente web Intranet.

Copia della guida, è, altresì, disponibile all'interno dell'applicativo in corrispondenza del tasto funzionale inserito nell'applicazione relativa ai modelli "**119-50**", "**191-35**" e "**191-DISO**" ed è denominata "Manuale utente Inps".

L'Inps precisa, inoltre, che prima di definire la singola domanda di incentivo, la sede effettuerà le verifiche necessarie circa la sussistenza dei requisiti di fruizione che devono sussistere in capo al datore di lavoro che assume; dovranno essere negati i benefici nei casi in cui il datore di lavoro abbia operato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, ed abbia assunto un lavoratore per mansioni diverse, ma inerenti sostanzialmente alla stessa professionalità dei lavoratori licenziati o sospesi.

In tale ipotesi la sede provvede manualmente a predisporre il provvedimento di rigetto dell'istanza.

Come già precisato nella Circolare n. **22/2011**, l'articolo **2**, comma **135** riconosce gli incentivi previsti dal comma **134** nel limite massimo della risorsa complessiva dei 120 milioni di Euro. Allo scopo di rendere effettive le condizioni sopra descritte, la Direzione Centrale Entrate, sulla base dell'esito degli accertamenti istruttori operati dalle strutture territoriali, forma due distinte graduatorie nazionali delle aziende ammesse agli incentivi, dandone pubblicazione sul sito internet dell'Istituto.

Ai fini di consentire la pubblicazione delle graduatorie in breve tempo, l'Istituto ha informato che la procedura di gestione rimane disponibile esclusivamente fino al giorno **31 luglio 2011**.

Pertanto, le sedi territoriali sono tenute a garantire la definizione delle pratiche di tutte le richieste di incentivo entro tale termine.



LAVORI USURANTI E OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

Ministero del Lavoro, Circolare n. 15 del 20.06.2011

Il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 15 del 20.06.2011, fornisce alcuni chiarimenti in ordine agli obblighi di comunicazione introdotti con il D.Lgs. n. 67 del 21.04.2011, articolo 5, posti a carico dei datori di lavoro che obblighino lavoratori in orario notturno o all'interno di processi produttivi in serie caratterizzati dalla linea a catena.

Obbligo di Comunicazione

L'articolo 5, comma 2 del decreto legislativo n. 67 del 21.04.2011 ha stabilito che il datore di lavoro che svolga le lavorazioni indicate all'articolo 1, comma 1, lettera c) dello stesso decreto legislativo, è tenuto a darne comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio ed ai competenti istituti previdenziali, entro 30 giorni dall'inizio delle medesime.

In sede di prima applicazione la comunicazione deve essere effettuata entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo. Il Ministero del Lavoro ha chiarito che le imprese interessate sono esclusivamente quelle nelle quali si svolgono le attività, con i requisiti sotto indicati:

- 1) applicazione delle voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui all'elenco 1 allegato al D.Lgs. n. 67/2011;
- 2) applicazione dei criteri di organizzazione del lavoro previsti dall'articolo 2011 c.c., come disciplinati dal Ccnl applicato;
- 3) utilizzo di lavoratori impegnati all'interno di un processo produttivo in serie contraddistinto da un ritmo determinato da misurazione in tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni, che svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi, determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia, con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali, ad attività di regolazione o controllo computerizzato delle linee di produzione ed al controllo di qualità.

Modalità di comunicazione

I datori di lavoro interessati sono tenuti ad effettuare la comunicazione indicando presso quali unità produttive vengono svolte le lavorazioni indicate all'articolo 1, comma 1, lettera c) del D.Lg. n. 67/2011, mediante compilazione del Modello "LAV-US", disponibile a partire dal 21 giugno 2011 sul sito del Ministero. Il termine per l'effettuazione della comunicazione, anche se previsto in fase di prima applicazione entro il 25 giugno 2011, ovvero trenta giorni dalla entrata in vigore del D.Lgs. n. 67/2011, viene considerato dal Ministero come termine ordinatorio, per cui non è sanzionabile il datore di lavoro qualora trasmetta la modulistica in argomento entro il 31 luglio 2011.

Laddove sia richiesto, nello specifico modello di comunicazione, il numero indicativo dei lavoratori impegnati nelle attività indicate nel decreto, debbono essere inclusi anche i lavoratori occupati in ambito di somministrazione; tali lavoratori, ad avviso del Ministero, debbono essere considerati soltanto dalle imprese utilizzatrici, quali datori di lavoro "di fatto", in quanto queste ultime sono pienamente prestate dagli stessi e di essi dispongono nell'ambito del proprio potere organizzativo.

Comunicazione del lavoro notturno

L'articolo 5, comma 5, del Decreto legislativo n. 67 del 21.04.2011 prevede l'obbligo a carico del datore di lavoro di comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio ed ai competenti istituti previdenziali, in via telematica, anche a mezzo consulenti del lavoro e associazioni di categoria, con cadenza periodica annuale, l'esecuzione del lavoro notturno che venga svolto in maniera



continuativa, in regolari turni periodici, nel caso in cui occupi lavoratori notturni così definiti dall'articolo 1, comma 1 lettera b), del medesimo **D.Lgs. n. 67/2011**, ovvero:

- a) lavoratori il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera g) del **D.Lgs. n. 66/2003**, che prestano la loro attività nel periodo notturno (periodo di almeno 7 ore consecutive comprese nell'arco di tempo tra la mezzanotte e le cinque del mattino), per almeno 6 ore con un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 78 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato nel periodo compreso tra il 1° luglio 2008 ed il 30 giugno 2009 e non inferiore a 64 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato a far data dal 1° luglio 2009;
- b) lavoratori che prestano la loro attività per almeno tre ore nell'intervallo di tempo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo.

I datori di lavoro interessati sono tenuti ad effettuare la comunicazione indicando presso quali unità produttive vengono svolte le lavorazioni indicate all'articolo 1, comma 1, lettera b) del D.Lg. n. 67/2011, mediante compilazione del Modello "LAV-NOT" disponibile a partire dal 20 luglio 2011 sul sito del Ministero del Lavoro.

Poiché la norma non ha previsto un termine perentorio per l'effettuazione della comunicazione, in sede di prima applicazione il Ministero ha fissato come termine di comunicazione il **30 settembre 2011** il termine entro il quale i datori di lavoro sono tenuti ad effettuare la comunicazione dei lavoratori che abbiano svolto il lavoro notturno nel corso del 2010, mentre per il lavoro notturno svolto nel corso del 2011 il termine per la comunicazione è stato fissato **entro il 31 marzo 2012**.

Anche in tale ipotesi, nello specifico modello di comunicazione, nel numero indicativo dei lavoratori impegnati nelle attività indicate nel decreto, debbono essere inclusi anche i lavoratori occupati in ambito di somministrazione di lavoro.

Sanzioni

L'articolo 5, comma 5, del decreto legislativo n. 67 del **21.04.2011** prevede che, in ipotesi di omissione di ciascuna delle comunicazioni, venga applicata una sanzione amministrativa da Euro 500,00 ad Euro 1.500,00, diffidabili anche ai sensi dell'articolo 13 del **D.Lgs. n. 124/2004**.

Dall'adozione della diffida, in caso di regolarizzazione il trasgressore è ammesso a pagare la sanzione in misura minima pari ad Euro 500,00. E' in ogni caso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della **Legge n. 689/1981**.

Il codice tributo per il pagamento della sanzione a mezzo modello F23, è **741T**.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che in caso di applicazione della sanzione, questa non deve essere applicata a seconda del numero dei lavoratori interessati dalla comunicazione omessa, ma esclusivamente in base al numero delle comunicazioni omesse.

Non è, comunque, sanzionabile la ritardata presentazione, ma soltanto al condotta che si sia concretizzata in una omessa comunicazione o nella comunicazione di dati errati o non corrispondenti al vero. Al proposito, il Ministero del Lavoro precisa che non è sanzionabile una errata indicazione del numero dei lavoratori interessati dalle lavorazioni in questione, come richiesto dalla relativa modulistica, poiché il dato deve essere puramente indicativo ed è previsto soltanto ai fini della quantificazione, da parte delle Amministrazioni, del numero delle possibili richieste di ammissione al beneficio.

Analogamente, non viene ritenuto sanzionabile l'errore materiale e l'errore riferito a dati già in possesso delle PA destinatarie dell'adempimento, a condizione che sia identificabile il datore di lavoro al quale si riferisce la comunicazione e siano correttamente identificate le unità produttive interessate dalle lavorazioni oggetto di comunicazione.

**RAVVEDIMENTO OPEROSO: ESECUZIONE FRAZIONATA**

Ministero del Lavoro, Circolare n. 15 del 20.06.2011

L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 67/E del 23.06.2011, fornisce alcuni chiarimenti in ordine alla possibilità per i contribuenti di usufruire dei benefici del ravvedimento operoso, di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 472/1997, nell'ipotesi in cui ravvedano in maniera frazionata la violazione commessa, con versamento in misura congrua della sanzione e degli interessi legali, nei termini previsti dalla legge.

La necessità del chiarimento è sorta in relazione all'interpretazione della Circolare n. 192/E/1998, nella parte in cui chiarisce che le violazioni riguardanti l'omesso o il carente versamento delle imposte dovute sono regolarizzabili con il pagamento, entro il 31 luglio 1998 e senza possibilità di rateazione, dell'imposta non versata alle previste scadenze, dei relativi interessi legali e della sanzione pari al 5% dell'imposta oggetto di regolarizzazione. Stando ad una lettura rigorosa della norma si è dubitato che il contribuente potesse godere della riduzione della sanzione anche nell'ipotesi in cui non riuscisse ad eseguire entro il termine per la presentazione della dichiarazione, seppur in modo frazionato, le incombenze necessarie per il previsto ravvedimento (versamento dell'imposta, o parte di essa, con relativi interessi e sanzioni calcolati in misura congrua).

A tale riguardo l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione in esame, osserva che preliminarmente occorre operare una distinzione tra "rateazione delle somme da ravvedimento" e "ravvedimento parziale".

Infatti, deve escludersi che si possa applicare all'istituto del ravvedimento operoso la rateazione, che è una modalità di pagamento dilazionato nel tempo di somme dovute dal contribuente, applicabile soltanto ove normativamente prevista, ed in presenza di presupposti e secondo regole puntualmente disciplinate.

In particolare, ad avviso della Agenzia delle Entrate deve escludersi che il ravvedimento si verifichi con il pagamento della prima rata di quanto complessivamente dovuto a titolo di imposta, interessi e sanzioni e che il contribuente possa, quindi, beneficiare della riduzione complessiva delle sanzioni applicabili anche quando i versamenti delle rate successive siano effettuati oltre i termini normativamente previsti.

Allo stesso modo, deve escludersi che, in ipotesi di controllo fiscale attivato tra un versamento ed un altro, il contribuente possa invocare l'avvenuta definizione integrale della violazione per effetto del versamento della prima rata. Ed infine, il contribuente, in caso di omesso o carente versamento, non può beneficiare della percentuale di riduzione dell'intera sanzione nelle misure più vantaggiose previste dall'articolo 13, comma 1 lettera a), del D.Lgs. n. 472/1997, per il solo fatto di aver versato una prima rata di quanto complessivamente dovuto entro il termine di trenta giorni dalla commissione della violazione.

Nella fattispecie sopra indicata, secondo l'Agenzia delle Entrate si tratta di "ravvedimento parziale" rispetto a quanto originariamente e complessivamente dovuto. Tale ipotesi non è in alcun modo esclusa dalla Circolare n. 192/E/1998, tuttavia, ai fini del perfezionamento del "ravvedimento parziale" è necessario che siano corrisposti interessi e sanzioni commisurati alla frazione del debito di imposta versato tardivamente. Il limite dell'effettuazione di tali ravvedimenti scaglionati è rappresentato dall'intervento di controlli fiscali nei confronti del contribuente ovvero dallo scadere del termine per il ravvedimento; in presenza di tali circostanze, l'omesso versamento della parte del debito che residua non può beneficiare delle riduzioni e delle sanzioni previste dall'articolo 13 del D.Lgs. n. 472/1997 che, invece, andranno irrogate secondo le regole ordinarie.

A titolo esemplificativo, l'Agenzia delle Entrate riporta le seguenti ipotesi: se il contribuente non ha effettuato il versamento della somma dovuta a titolo di secondo acconto dell'Irpef per l'anno di imposta 2010, tale omissione viene considerata interamente ravveduta qualora questi abbia provveduto a versare in due o più soluzioni, la quota capitale con la correlata sanzione ed interessi.

Al contrario il ravvedimento non può considerarsi perfezionato qualora il contribuente versi entro il limite del 30 settembre 2011 soltanto una quota parte con i correlati interessi e sanzioni e, successivamente al predetto termine, la restante; allo stesso modo la violazione deve ritenersi ravveduta soltanto parzialmente qualora tra un versamento e l'altro intervenga un controllo da parte della Amministrazione Finanziaria che accerti la regolarizzazione parziale in atto.

**LAVORATORI AUTONOMI E GESTIONE SEPARATA**

Circolare Inps n. 99 del 22.07.2011

L'Inps con la circolare n. 99 del 22.07.2011, ha fornito alcuni chiarimenti in ordine alle disposizioni di cui al Decreto Legge n. 155 del 6 luglio 2011, convertito nella Legge n. 98 del 15 luglio 2011, articolo 18, commi 11 e ss., che specificano la posizione previdenziale dei soggetti iscritti agli enti di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509 e 10.02.1996, n. 103.

La disposizione legislativa ha chiarito il significato della disposizione di cui all'articolo 26, comma 2 della Legge 8.08.1995, n. 335 con riferimento ai soggetti tenuti all'iscrizione presso l'apposita Gestione Separata Inps. L'articolo 18, comma 11 del D.L. n. 98/2011 impone agli enti previdenziali privati di provvedere, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto medesimo, all'adeguamento dei propri statuti e regolamenti, nell'ottica dell'obbligatorietà dell'imposizione contributiva a carico dei soggetti titolari di trattamento pensionistico che svolgano attività, il cui esercizio è subordinato all'iscrizione ad appositi albi professionali e che risultano percepire un reddito da tale attività. Pertanto, i soggetti già pensionati, nel caso in cui svolgano attività professionale, dovranno versare un contributo soggettivo minimo alla Cassa di appartenenza, con aliquota non inferiore al 50% di quella prevista in via ordinaria da ciascun ente per i propri iscritti. Il successivo comma 12, dell'articolo 18 esclude tali soggetti dall'ambito di operatività dell'articolo 2, comma 26 della Legge n. 335/1995 e dal conseguente obbligo contributivo degli stessi alla Gestione separata Inps. La disposizione di cui al comma 12, fa salvi i versamenti già effettuati alla citata Gestione, che non costituiranno oggetto di ripetizione e che saranno valorizzati nella posizione individuale; mentre verranno restituiti su domanda dell'interessato i contributi eventualmente versati con espressa riserva di ripetizione.

Il comma 12, dell'articolo 18 del D.L. n. 98/2011 ha introdotto anche una norma di interpretazione autentica dell'articolo 2, comma 26 della Legge n. 335/1995, relativamente ai soggetti destinatari dell'obbligo contributivo presso la Gestione separata. Viene confermato l'orientamento costantemente seguito dall'Istituto in base al quale rientrano nella Gestione separata tutti i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, il cui esercizio non sia subordinato all'iscrizione di appositi albi professionali. Vi rientrano, altresì, tutti coloro che, pur svolgendo attività iscrivibili ad appositi albi professionali, non siano tenuti al versamento del contributo soggettivo presso le Casse di appartenenza, ovvero abbiano esercitato eventuali facoltà di non versamento/iscrizione, in base alle previsioni dei rispettivi Statuti o regolamenti.

Nei seguenti casi, si riscontra l'assenza di iscrizione o mancato versamento alla Cassa di appartenenza:

- mancato raggiungimento di un livello minimo di reddito;
- esercizio di attività di tirocinio o praticantato;
- esistenza di altra copertura contributiva contestuale allo svolgimento della professione, a causa della quale la cassa di appartenenza esclude l'obbligo di versamento del contributo soggettivo, relativo all'attività professionale.

I predetti soggetti sono tenuti a versare i contributi alla Gestione separata Inps, poiché i redditi percepiti non risultano assoggettati ad altro titolo a contribuzione previdenziale obbligatoria.

Anche il D.M. n. 281/1996 recante modalità e termini per il versamento contributivo alla Gestione separata, all'articolo 6 ha disposto che "non sono soggetti alla contribuzione di cui al presente decreto i redditi già assoggettati ad altro titolo a contribuzione previdenziale obbligatoria", chiarendo che i liberi professionisti sono tenuti al pagamento del contributo alla Gestione separata relativamente ai redditi professionali non assoggettati a contribuzione previdenziale obbligatoria presso la cassa di categoria.

L'Inps precisa, infine, che l'eventuale pagamento del solo contributo integrativo o di solidarietà, ossia un contributo non correlato all'erogazione di un trattamento pensionistico, non comporta esclusione dal versamento alla Gestione separata.

**RIPOSO SETTIMANALE NEL LAVORO A TURNI**

Ministero del Lavoro, Interpello n. 26 del 27.06.2011

Il Ministero del Lavoro, con la risposta all'interpello n. 26 del 27.06.2011, fornisce alcuni chiarimenti in ordine alla possibilità, ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. n. 66 del 8.04.2003, di fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, ogni volta che esigenze di carattere tecnico-produttivo-organizzativo richiedano la disposizione di uno o più turni di lavoro da espletarsi anche in tale giornata.

In via preliminare, il Ministero chiarisce come il lavoro a turni costituisca una particolare forma organizzativa del lavoro che si realizza attraverso l'avvicendamento di diverse unità lavorative nelle medesime attività.

L'articolo 1, comma 2, lettera f) del citato decreto, nel prevedere che ogni lavoratore è chiamato a svolgere la propria attività ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane, consente al datore di lavoro di utilizzare gli impianti produttivi anche senza soluzione di continuità, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'articolo 9, comma 1 del medesimo decreto dispone, altresì, che il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposto giornaliero.

Il Ministero ricorda come, già in passato, allineandosi alle Direttive Europee, nonché alla giurisprudenza della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione, ha avuto modo di pronunciarsi sulla possibilità di derogare al principio della coincidenza del riposo settimanale con la domenica, previsto, peraltro, dalla legge ordinaria solo in via tendenziale, mentre non risulta contemplato da alcuna norma di rango costituzionale.

Oltretutto, giova considerare che la Corte di Giustizia della UE, con la sentenza n. 84/1994, sebbene si sia riferita alla disciplina antecedente alla entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003, ha evidenziato come la *ratio* dell'istituto del riposo settimanale consista nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, con la conseguenza che non si giustifica la scelta di far coincidere obbligatoriamente il riposo settimanale con la domenica, piuttosto che con diverso giorno della settimana.

Inoltre, il medesimo articolo 9, comma 3 del D.Lgs n. 66/2003, prevede espressamente che il riposo di 24 ore consecutive può essere stabilito in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni, per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare, ovvero addetto ad attività aventi specifiche caratteristiche.

Alla luce, pertanto, di una interpretazione letterale e sistematica delle suddette disposizioni normative, il Ministero del Lavoro ritiene che le imprese che adottano modelli organizzativi di turnazione possano svolgere attività lavorativa nel giorno della domenica a prescindere dal settore produttivo di appartenenza; infatti, laddove il legislatore ha voluto attribuire rilevanza al settore produttivo piuttosto che alle specifiche caratteristiche dell'attività interessata, ai fini della eventuale derogabilità del principio del riposo domenicale, ne ha operato una specifica elencazione, come quella di cui al comma 3 dell'articolo 9 del D.Lgs. n. 66/2003.

Pertanto, il Ministero conclude che, nell'ipotesi in cui l'azienda adotti un modello di lavoro a turni, finalizzato ad assicurare la continuità della prestazione lavorativa, il personale interessato nel sistema di turnazione - compreso quello addetto allo svolgimento dei lavori preparatori, complementari o la cui presenza è obbligatoria per legge - possa usufruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, a prescindere dal tipo di lavorazione effettuata. In ogni caso, deve essere rispettato il comma 1 dell'articolo 9, a mente del quale il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, ad un periodo di riposo di almeno 24 ore da cumulare con le ore di riposo giornaliero e che può essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Commenti a cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



RINNOVI CONTRATTUALI GIUGNO - LUGLIO 2011

Panificatori e assistenza sanitaria integrativa - Verbale di Accordo 7.06.2011

In data **7.06.2011**, tra le Parti Sociali Federpanificatori; Assopanificatori, Fiesca e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil è stato sottoscritto il verbale di accordo in materia di assistenza sanitaria integrativa.

Visto l'accordo di rinnovo **1° dicembre 2009** del Ccnl, con cui le Parti sociali hanno previsto l'istituzione di un Ente bilaterale nazionale (Ebipan) oltre alla costituzione di un Fondo Integrativo, visto, altresì, l'accordo tra le Parti presenti nel costituito Ente Ebipan del **14 dicembre 2010**, che ha stabilito il versamento di un contributo omnicomprensivo fisso da versare mensilmente tramite F24, previa convenzione con Inps ed Agenzia delle Entrate, ciò ai fini della semplificazione amministrativa, e considerata la necessità di un adeguamento dei sistemi informativi e di una adeguata programmazione del costo del lavoro, con riferimento a quanto previsto dal Ccnl in materia di versamenti al sistema della bilateralità, le Parti Sociali hanno previsto con il Ccnl in commento quanto segue:

- 1) **l'individuazione di una data entro il 30 giugno 2011** per la istituzione in sede notarile dell'atto costitutivo del Fondo sanitario;
- 2) **la previsione del limite massimo del 31 dicembre 2011** entro il quale le prestazioni del Fondo sanitario debbano avvenire;
- 3) **il computo retroattivo a decorrenza dal 1° aprile 2011** della contribuzione a carico dell'azienda pari rispettivamente a :
 - **Euro 17,00 mensili per 12 mensilità per ogni lavoratore dipendente**, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, oppure a tempo determinato con durata del rapporto di lavoro pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare; tale contributo comprende gli importi destinati al finanziamento di Ebipan, assistenza contrattuale a Fondo sanitario;
 - **Euro 7,00 mensili per 12 mensilità per ogni altro dipendente** assunto con contratto di lavoro a tempo determinato inferiore 9 mesi; tale contributo comprende gli importi destinati al finanziamento Ebipan ed assistenza contrattuale;
- 4) **il versamento della suddetta contribuzione**, unitamente alla contribuzione del primo mese di avvio, a partire dal momento di effettiva operatività della convenzione stipulata da Ebipan con l'Inps/Agenzia delle Entrate; le quote di contribuzione riferite al periodo intercorrente tra il 1° aprile 2011 e l'effettivo avvio del trattamento di copertura delle spese sanitarie, oltre che per le finalità istituzionali dell'Ente bilaterale, consentiranno al Fondo di provvedere alla necessaria copertura delle spese "start-up";
- 5) **il sollevamento delle aziende dagli oneri pregressi** previsti contrattualmente per la bilateralità, con decorrenza 1° luglio 2010, ivi compreso l'importo di **Euro 20,00** per dipendente previsto per la mensilità di luglio, come quota *una tantum* per l'avvio del Fondo sanitario.

Case di cura private - Personale non medico - Verbale Accordo 17.06.2011

In data **17.06.2011**, tra le Parti Sociali Fondazione Don Gnocchi con Uil-Fpl, Cisl-Fp e Fp-Cgil, è stato sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo della parte economica del Ccnl del personale non medico dipendente della Fondazione Don Gnocchi. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (luglio 2011);**
- **Una tantum (agosto 2011; settembre 2011; ottobre 2011);**
- **Arretrati (luglio 2011);**
- **Ea.d.r. (ottobre 2011).**

Con un verbale di preintesa del **17 giugno 2011** le Parti stipulanti hanno rinnovato il biennio economico 2008-2009 per il personale non medico dipendente dalla Fondazione Don Gnocchi.



Con separato accordo, invece, è stato disciplinato l'Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.d.r.).

A seguito degli aumenti stabiliti a decorrere dall'accordo del 1° gennaio 2010, gli importi Minimi Tabellari da corrispondere con la retribuzione del mese di **luglio 2011**, sono determinati nella seguente maniera:

Posizioni economiche	Importi
E2	3.236,28
E1	2.668,44
E	2.184,89
DS4	2.222,70
DS3	2.153,66
DS2	2.071,24
DS1	1.991,10
DS	1.913,07
D4	2.182,60
D3	2.087,72
D2	1.991,97
D1	1.924,95
D	1.857,33
C4	1.950,88
C3	1.882,47
C2	1.820,51
C1	1.772,21
C	1.708,67
B4	1.639,81
B3	1.591,93
B2	1.569,20
B1	1.543,97
B	1.491,78
A4	1.497,42
A3	1.453,03
A2	1.416,97
A1	1.381,68
A	1.316,27

Gli effetti della nuova retribuzione sugli altri istituti contrattuali decorrono **dal 1° gennaio 2011**.

Eventuali variazioni migliorative relative all'aumento a regime dei valori tabellari, che dovessero intervenire a seguito di separata trattativa con Aiop e Aris, saranno recepite con specifico accordo.

A tutti i lavoratori in servizio alla data del **31 dicembre 2009** e al personale cessato per collocamento a riposo, verrà erogato, con la retribuzione del mese di **agosto 2011, settembre 2011 e ottobre 2011**, un **importo a titolo di una tantum**, da erogarsi in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nei termini di maturazione di tredicesima e con riproporzionamento nel caso di rapporti a tempo parziale.

Posizioni economiche	Agosto 2011	Settembre 2011	Ottobre 2011
E2	1.142,83	857,13	857,13
E1	943,05	707,29	707,29



E	771,21	578,40	578,40
DS4	778,53	583,39	583,89
DS3	755,38	566,54	566,54
DS2	727,44	545,59	545,59
DS1	700,24	525,18	525,18
DS	673,84	505,38	505,38
D4	710,18	532,64	532,64
D3	689,29	516,98	516,98
D2	668,60	501,45	501,45
D1	647,71	485,79	485,79
D	624,85	468,63	468,63
C4	665,62	499,21	499,21
C3	634,88	476,16	476,16
C2	613,99	460,50	460,50
C1	593,30	444,97	444,97
C	575,50	431,61	431,61
B4	552,25	414,19	414,19
B3	541,05	405,78	405,78
B2	531,56	398,66	398,66
B1	516,46	387,34	387,34
B	502,08	376,56	376,56
A4	506,07	379,54	379,54
A3	497,48	373,10	373,10
A2	490,07	367,54	367,54
A1	477,49	358,12	358,12
A	464,57	348,42	348,42

Con la retribuzione del mese di luglio 2011 verranno corrisposti i seguenti importi a titolo di arretrati:

Posizioni economiche	Importi
E2	758,52
E1	625,92
E	511,86
DS4	516,72
DS3	501,36
DS2	482,82
DS1	464,76
DS	447,24
D4	471,36
D3	457,50
D2	443,76
D1	429,90
D	414,72
C4	441,78
C3	421,38
C2	407,52
C1	393,78



C	381,96
B4	366,54
B3	359,10
B2	352,80
B1	342,78
B	333,24
A4	335,88
A3	330,18
A2	325,26
A1	316,92
A	308,34

L'Accordo Don Gnocchi 21 dicembre 2001 aveva previsto che al personale delle professioni sanitarie e tecniche di cui ai profili professionali dell'articolo 43 del Ccnl 23 dicembre 1999, a fronte del passaggio alla superiore categoria D, non sarebbe spettato l'e.a.d.r. di **Euro 154,94** (ovvero Euro 12,91 x 12 mensilità). Con il verbale di accordo del 17 giugno 2011, dal 1.10.2011, il suddetto elemento retributivo viene riconosciuto anche in capo al personale predetto; sono fatti salvi eventuali accordi migliorativi di 2° livello.

Servizi Assistenziali Avis - Accordo 9.06.2011

In data **9.06.2011** le Parti Sociali Avis, Fpl-Uil, Fp-Cisl, Fp-Cgil, hanno sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo della parte economica - Area Direttiva del contratto collettivo del personale dipendente dell'Avis, limitatamente al settore direttivo-dirigenziale, amministrativo, sanitario e medico, in servizio alla data del 15 aprile 2011 ed a quello assunto successivamente.

Le novità contrattuali più rilevanti interessano i seguenti istituti contrattuali:

- **Minimi tabellari (maggio 2011)**;
- **Arretrati (luglio 2011)**.

A decorrere dal 1° maggio 2011, i nuovi importi mensili del minimo conglobato sono fissati nella seguente misura:

Livello	Importi mensili
D/4Area medica	3.331,54
D4/Area sanitaria	3.331,54
D4/ Area amministrativa	3.331,54
D3bis/Area medica	3.331,54
D3bis/Area sanitaria	3.331,54
D3bis/Area amministrativa	3.331,54
D3/Area medica	3.331,54
D3/Area sanitaria	3.331,54
D3/Area amministrativa	3.331,54
D2bis/Area medica	3.331,54
D2bis/Area sanitaria	3.331,54
D2bis/Area amministrativa	3.331,54
D2/Area medica	3.331,54
D2/Area sanitaria	3.331,54
D2/Area amministrativa	3.331,54



A favore di lavoratori dipendenti in forza alla data del 15 aprile 2011 verranno erogati **Euro 350,00** in un'unica soluzione entro il 31 luglio 2011, a titolo di arretrati per il periodo decorrente dal 1° dicembre 2009 al 30 aprile 2011.

L'importo verrà riproporzionato in base all'effettivo periodo di lavoro prestato per gli assunti dopo il 1° dicembre 2009.

L'importo viene determinato tenendo conto dell'erogazione dell'acconto di **Euro 150,00** mensili stabilita dall'articolo **8** dell'Accordo del **7 novembre 2008**.

Gli arretrati sono in ogni caso esclusi dalla base di calcolo del TFR.

Giornalisti - Verbale di Accordo 13.07.2011

In data **13.07.2011** le Parti sociali Fieg con Fnsi hanno sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo della parte economica del contratto collettivo dei giornalisti professionisti, dipendenti da editori di quotidiani e periodici, agenzia di stampa ed emittenti radiotelevisive private.

Le novità contrattuali più rilevanti interessano i seguenti istituti contrattuali:

- **Minimi tabellari (luglio 2011, giugno 2012).**

A seguito degli aumenti stabili con decorrenza luglio 2011, giugno 2012, i nuovi importi dei minimi tabellari sono i seguenti:

Qualifiche	Dal 1.07.2011	Dal 1.06.2012
Capo redattore	2.613,26	2.668,26
Vice capo redattore	2.428,63	2.483,63
Capo servizio / redattore senior	2.324,51	2.379,51
Vice capo servizio / redattore esperto	2.187,90	2.242,90
Redattore ordinario	2.067,84	2.122,84
Redattore prima nomina	1.511,61	1.551,61
Praticante	1.209,38	1.244,38
Praticante primi 12 mesi di servizio	743,80	763,80
Collaboratore fisso 1	467,93	480,93
Collaboratore fisso 2	235,08	242,08
Collaboratore fisso 3	116,47	120,47
Corrispondente 1	700,79	719,79
Corrispondente 2	467,93	480,93
Corrispondente 3	385,64	396,64
Corrispondente 4	212,57	219,57
Pubblicista	1.258,21	1.293,21

A decorrere dal 1° gennaio 2012 il contributo che le aziende che vedono in forza giornalisti professionisti, titolari di rapporto ex articoli 1, 2 e 12 del Ccnl, nonché i praticanti, corrispondono alla Casagit, viene portato **all'1%** della retribuzione imponibile.

Le Parti stipulanti hanno istituito una Commissione per la creazione di un **Ente bilaterale** per la formazione dei giornalisti ed una Commissione per lo studio e l'analisi del fenomeno del lavoro autonomo nel settore.



In ambito di previdenza, le Parti con separato verbale di accordo del 13 luglio 2011 hanno stabilito:

- **l'aumento della misura del contributo lvs** a carico dei datori di lavoro all'Inpgi, con passaggio dell'aliquota dal **20,28% al 21,28%** dal 1° gennaio 2012, al **22,28%** dal 1° gennaio 2014 ed al **23,28%** dal 1° gennaio 2016;
- **l'innalzamento a partire dal 1° luglio 2012** dell'età pensionabile delle donne giornaliste in misura di 1 anno di età per ogni biennio, fino al raggiungimento nel 2021 del requisito dei 65 anni previsto per gli uomini; rimane ferma la possibilità di accedere alla pensione a 60 anni con un leggero abbattimento percentuale dell'importo della pensione;
- **incentivi alle assunzioni** mediante uno sgravio contributivo in caso di assunzione a tempo pieno ed indeterminato di giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti, per le qualifiche di praticante con più o meno di 12 mesi di servizio, redattore con più o meno di 30 mesi di anzianità, vice capo servizio/redattore esperto, redattore senior; l'aliquota contributiva lvs a carico del datore di lavoro è fissata nella misura **dell'8%** dalla data di assunzione **per la durata di 36 mesi**.
- **L'agevolazione si applica anche nel caso di trasformazione del contratto** a termine in contratto a tempo indeterminato, nonché nel caso di assunzione di soggetti titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o altra forma di lavoro autonomo.
- **Lo sgravio non si applica alle aziende** che nei 12 mesi precedenti abbiano proceduto a licenziamenti ed alle aziende in stato di crisi, di ristrutturazione o riorganizzazione ai sensi della Legge n. 416/1981.

Concerie - Ipotesi di Accordo 28.07.2011

In data **28.06.2011** l'Unione Nazionale Industria Conciaria, con Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti dell'industria conciaria.

L'accordo avrà decorrenza **dal 1° novembre 2010 al 31 ottobre 2013 sia per la parte economica, che per quella normativa**. Il contratto nella sua globalità si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In ipotesi di disdetta resterà in vigore fino a che non verrà sostituito dal successivo.

Le novità contrattuali più rilevanti interessano i seguenti istituti contrattuali:

- **Minimi tabellari (luglio 2011, gennaio 2012; gennaio 2013)**;
- **Una tantum (settembre 2011)**;
- **Tredicesima mensilità (dicembre 2011)**.

A seguito degli aumenti stabili con decorrenza **luglio 2011, gennaio 2012, gennaio 2013**, i nuovi importi dei minimi retributivi e dell'Ipo, sono i seguenti:

Livelli	Dal 1° luglio 2011	Ipo	Dal 1° gennaio 2012	Ipo	Dal 1° gennaio 2013	Ipo
F	1.286,24	-	1.312,39	-	1.338,54	-
E3°	1.352,42	-	1.380,40	-	1.408,38	-
E2°	1.415,13	62,71	1.444,42	64,02	1.473,71	65,33
E1°	1.449,72	97,30	1.481,63	101,23	1.513,54	105,16



D2°	1.517,99	-	1.551,99	-	1.585,99	-
D1°	1.601,35	83,36	1.637,97	85,98	1.674,59	88,60
C2°	1.630,20	-	1.669,43	-	1.708,66	-
C1°	1.701,20	71,00	1.743,05	73,62	1.784,90	76,24
B2°	1.808,82	-	1.853,28	-	1.897,74	-
B1°	1.950,21	141,39	1.999,90	146,62	2.049,59	151,85
A	2.091,15	-	2.146,07	-	2.200,99	-

A tutti in forza alla data del 28 giugno 2011, con diritto alla retribuzione, è prevista la corresponsione, con la retribuzione del mese di settembre 2011 di un **importo forfetario a titolo di una tantum**, pari ad **Euro 150,00 lordi**. Detta somma deve essere riproporzionata in relazione al periodo di servizio prestato nel periodo 1° novembre 2010-28 giugno 2011, considerando come mese intero i periodi superiori a 15 giorni consecutivi; e deve essere ridotta in caso di assenze che non danno diritto alla retribuzione.

L'*una tantum* non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e legale e del computo del TFR.

Quanto alla **tricesima mensilità** è stato modificato l'articolo **20** del Ccnl, prevedendo che tale mensilità aggiuntiva debba essere corrisposta prima delle Vigilia di Natale e non più in occasione della ricorrenza Natalizia.

Quanto agli aspetti normativi, il **periodo di prova** viene modificato nel senso che, per i lavoratori che nei 12 mesi precedenti abbiano prestato attività nella medesima azienda e nella medesima mansione con contratto a termine, somministrazione e lavoro, e così via, il periodo di prova, nel caso di riassunzione, dovrà essere pari alla differenza tra il periodo prestato ed i mesi indicati all'articolo 3 del Ccnl in vigore e comunque non inferiore a due settimane.

In ordine **all'apprendistato**, l'accordo prevede che agli apprendisti vengano corrisposti trattamenti assistenziali che determinano in capo all'azienda oneri economici uguali a quelli previsti per gli operai.

Per quanto riguarda i **provvedimenti disciplinari**, l'accordo prevede al proposito che gli stessi debbano essere applicati decorsi 5 giorni dalla contestazione scritta della trasgressione del lavoratore, ed entro un massimo di trenta giorni.

In tale senso le Parti sociali si sono impegnate a semplificare il Ccnl ed epurarlo delle parti obsolete e superate.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono la formazione, l'ambiente di lavoro, l'orario di lavoro, la sicurezza, il volontariato.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



Mobbing e demansionamento

Mobbing e prova della condotta dolosa

Tribunale di Napoli, 15 febbraio 2011, n. 4768

In tema di demansionamento professionale il lavoratore che denunciata la *modificatio in peius* deve solo allegare, e non provare, quali siano le nuove mansioni cui è stato adibito; pertanto, ne consegue che, se il datore di lavoro non fornisce la prova che ha assegnato al dipendente mansioni di contenuto professionale equivalente, risulterà inevitabilmente soccombente, a prescindere da qualsiasi prova offerta dal lavoratore e, pertanto, dovrà provvedere al risarcimento del danno.

Al contrario, in tema di *mobbing*, il lavoratore ricorrente ha l'onere di allegare l'elemento doloso della condotta mobbizzante, addebitata alla datrice convenuta.



Note

Con la sentenza in commento, il Tribunale di Milano torna ad occuparsi di demansionamento professionale, ribadendo il consolidato principio enunciato dalla giurisprudenza di legittimità, secondo il quale ricorre il demansionamento qualora il lavoratore subisca un impoverimento professionale per la privazione ed il depauperamento delle mansioni di competenza, sottraendosi il datore di lavoro all'obbligo della conservazione della garanzia della professionalità conseguita dal lavoratore.

Tale diritto è indisponibile per il lavoratore e la sua violazione comporta, oltre all'invalidità della eventuale rinuncia, grave pregiudizio alla libera esplicazione della personalità morale nel luogo di lavoro e, pertanto, danno non patrimoniale risarcibile, siccome afferente la sfera professionale del lavoratore implicante aspetti di vissuta e credibile mortificazione (SU 22.02.2010, n. 4063).

La sentenza del Giudice di Napoli, si è occupata anche del mobbing operato dal datore di lavoro, giungendo a rigettare la domanda del lavoratore tesa a dimostrarne la sussistenza, e la conseguente domanda risarcitoria per tale titolo, a causa del difetto di allegazioni probatorie e della genericità dei riferimenti alla condotta datoriale finalizzata ad emarginarlo.

Nel caso di specie, un dipendente di un istituto di credito, dopo una progressione di carriera per alcuni anni, viene sottoposto a sospensione cautelare per asserite inadempienze, successivamente trasferito dalla propria sede di lavoro ad altra ubicata in diversa Regione, ed, infine, sottoposto ad una palese dequalificazione professionale, a seguito di assegnazione ad una struttura di scarsa importanza per l'azienda ed a compiti inferiori, non corrispondenti alla sua originaria qualifica.

Subentrata la depressione a causa del demansionamento ed assegnazione a mansioni inferiori non qualificate, rispetto a quelle dei propri colleghi, nel frattempo interessati da numerose promozioni, il lavoratore viene infine colpito da infarto; decide, pertanto, di impugnare la sanzione disciplinare della sospensione di dieci giorni dal servizio e dalla retribuzione, chiedendo il risarcimento del danno per illegittima dequalificazione, nonché il danno biologico ed esistenziale, anche per la condotta mobbizzante subita nel tempo da parte del datore di lavoro.

La pronuncia in esame si inserisce nell'ambito della giurisprudenza di merito che si è occupata di mobbing, demansionamento e danno esistenziale, individuando nel mobbing un unico grande "contenitore" di condotte pregiudizievoli, poste in essere dal datore di lavoro o dai suoi sottoposti, responsabili, colleghi di lavoro, che si manifestino in soprusi, adozione di sanzioni disciplinari illegittime ed infondate, maltrattamenti morali e demansionamento posti in essere con l'assegnazione di mansioni inferiori o la privazione di quelle di spettanza del lavoratore, con l'inerzia e l'attività forzata, i trasferimenti illegittimi e pretestuosi.

La Suprema Corte che si preoccupa a più riprese dell'istituto, ritiene che sia sufficiente a strutturare la fattispecie del mobbing non tanto la "finalizzazione", quanto "l'idoneità dei comportamenti" a ledere effettivamente la dignità, l'immagine e la reputazione professionale del lavoratore.



In altre pronunce la Suprema Corte ha qualificato come comportamento mobbizzante del datore di lavoro ogni ipotesi di comportamento materiale o provvedimento che sia contraddistinto da finalità persecutorie o da discriminazione (per tutte Cass. 1.10.2008, n. 21028).

Il Giudice di Napoli, sebbene giunge a riconoscere il demansionamento subito dal dipendente, tuttavia non ritiene di accogliere le domande risarcitorie spiegate dallo stesso con riferimento ai danni provocati dalle presunte condotte mobbizzanti, ritenendo di non attribuire alcuna rilevanza giuridica probatoria alle certificazioni mediche allegate dal ricorrente, con specifico riferimento al rapporto di causalità tra l'evento lesivo ed il comportamento del datore di lavoro.

Da segnalare, in proposito una pronuncia del Tribunale di Forlì, di contrario indirizzo, del 15 marzo 2001, nella quale il Giudice del Tribunale ha riconosciuto la sussistenza del mobbing, in presenza di elementi sopra illustrati, pervenendo così a liquidare al lavoratore il danno allo stesso derivato in forma equitativa ex artt. 1226 e 2056 c.c., con riferimento al concetto di danno esistenziale, per responsabilità del datore di lavoro, contrattuale ed extracontrattuale ex articolo 2043 c.c., per violazione del principio del neminem ledere o del danno ingiusto.

Aspetti penali

Omessa fornitura di documenti richiesti dall'Ispettorato

Cass. Sez. III Pen., 25 gennaio 2011, n. 2337

Per la sussistenza del reato di cui all'articolo 4 della legge 22 luglio 1961 n. 628 (omessa fornitura all'Ispettorato di notizie legalmente richieste), non è necessario che detta richiesta venga notificata nelle forme di cui agli articoli 157 e ss c.p.p., essendo sufficiente che sia spedita nelle forme della raccomandata regolarmente ricevuta dal destinatario.

Colpa professionale del Rspg

Cass. Sez. III Pen., 27 gennaio 2011, n. 2814

In caso di infortunio mortale occorso ad un lavoratore, risponde del delitto di omicidio colposo il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere carattere esclusivo.

Obblighi dal datore di lavoro committente e rischi dell'appaltatore

Cass. Sez. IV Pen., 3 febbraio 2011, n. 4113

L'articolo 7, comma 3, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, nel prevedere che l'obbligo del datore di lavoro committente di promuovere la cooperazione ed il coordinamento con le imprese appaltatrici o con i singoli lavoratori autonomi non si estende ai rischi specifici propri delle attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, non riferisce siffatta esclusione ai rischi riconoscibili da chiunque, senza necessità di una specifica competenza tecnica settoriale.



Omicidio colposo ed esposizione ad amianto

Cass. Sez. IV Pen., 24 febbraio 2011, n. 7142

In caso di omicidio colposo consistito in un tumore polmonare occorso a lavoratore esposto ad amianto, fumatore ed addebitato ai direttori di stabilimento succedutisi nel periodo di esposizione, qualora sia maturata la prescrizione del reato, manca l'evidenza della prova d'innocenza, ove in sede di merito si ritenga provato un effetto additivo dell'esposizione all'amianto rispetto al tabagismo che, pertanto, non può essere assunto ad unica causa efficiente ed escludente l'incidenza dell'esposizione all'amianto.

Sindacato e costituzione di parte civile

Cass. Sez. VI Pen., 11 marzo 2011, n. 9923

Le organizzazioni sindacali sono legittimate a costituirsi parte civile nei procedimenti penali per lesioni e omicidio colposi conseguenti ad infortunio sul lavoro, indipendentemente dall'iscrizione al sindacato della persona offesa.

Omissioni contributive e condono previdenziale

Cass. Sez. III Pen., 7 aprile 2011, n. 14037

Nel caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali, la non punibilità della condotta omissiva può derivare esclusivamente dal pagamento delle ritenute entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione, ai sensi dell'articolo 2, comma 1-bis della legge n. 638/1983, come sostituito dal D.Lgs. n. 211/1994 e, pertanto, l'articolo 1, comma 226 della legge n. 662/1996, che prevedeva forme agevolate di regolarizzazione della posizione contributiva dei datori di lavoro, peraltro con riferimento alle situazioni pregresse alla entrata in vigore della legge, non ha modificato le disposizioni in materia di versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali, né la sanatoria introdotta dalla medesima legge si riferisce a queste ultime, ai fini della estinzione del reato, bensì alla sola fattispecie indicata all'articolo 37 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

Risarcimento del danno da parte della società datrice di lavoro

Cass. Sez. IV Pen., 11 aprile 2011, n. 14523

Nel reato di lesione personale colposa, addebitato a un preposto, per infortunio subito da un lavoratore dipendente, è applicabile l'attenuante della riparazione del danno, di cui all'articolo 62, n. 6 c.p., qualora il danno sia risarcito dal datore di lavoro.

Intermediazione di manodopera ed indulto

Cass. Sez. III Pen., 19 aprile 2011, n. 15587

L'articolo 18, comma 2, primo periodo del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nel punire l'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati, contempla un reato permanente, e, pertanto, alla pena inflitta non è applicabile l'indulto di cui alla legge n. 241/2006, qualora il rapporto di lavoro continui oltre la data di scadenza prevista da tale legge.



Responsabilità del produttore di attrezzature non utilizzate

Cass. Sez. III Pen., 27 aprile 2011, n. 16436

Viola l'articolo 6, comma 2 del D.Lgs. n. 626/1994 e ora l'articolo 23 del D.Lgs. n. 81/2008, il fabbricante - venditore di attrezzature di lavoro non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di sicurezza sul lavoro, a prescindere dal fatto che risultino effettivamente utilizzate.

Mobbing e diffamazione

Cass. Sez. V Pen., 15 aprile 2011, n. 15445

L'eventuale astratta configurabilità del reato di diffamazione integrato da una lettera di un lavoratore, recante vivaci accuse di comportamento mobbizzante a carico di un suo dirigente, è esclusa dall'intento di risolvere il conflitto in ambito aziendale.

Inoltre, in ogni caso, detta condotta, in quanto esercizio del diritto di critica quantomeno nella forma putativa, è scriminata quale esercizio di un diritto o adempimento di un dovere e, soprattutto, quale esplicazione del diritto alla libera manifestazione del pensiero costituzionalmente sancito.

Mobbing e casistica

Cass. Sez. VI Pen., 21 dicembre 2010, n. 44803

Perché sia configurabile il reato di cui all'articolo 572 c.p. non è sufficiente la titolarità, di fatto o diritto, dei poteri che il datore di lavoro ha nei confronti dei dipendenti in ragione del rapporto di lavoro, ma è necessario che ricorra una apprezzabile e determinante nesso di vera e propria soggezione tra il soggetto passivo e quello attivo, tanto da assimilarne i caratteri peculiari alle situazioni tipicamente a carattere familiare.

Nozione di mobbing

Cass. Sez. VI Pen., 13 gennaio 2011, n. 685

Le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (cosiddetto *mobbing*), possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente nel caso in cui il rapporto tra il datore di lavoro ed il dipendente, o tra il preposto ed il lavoratore soggetto all'autorità, assuma natura parafamiliare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra detti soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole in quello che ricopre la posizione di supremazia.

Nel nostro codice penale, nonostante una delibera del Consiglio d'Europa del 2000, che vincolava gli Stati membri a dotarsi di una normativa corrispondente, non v'è traccia di una specifica figura incriminatrice per contrastare la pratica persecutoria del *mobbing*.

Pertanto, sulla base del diritto positivo e dei dati fattuali acquisiti nella fattispecie, la via penale non appare praticabile, mentre è certamente percorribile la strada del procedimento civile.



Furto di dati aziendali

Cass. Sez. IV Pen., 21 dicembre 2010, n. 44840

E' da escludersi il reato di furto nel caso di semplice copiatura non autorizzata di "files" contenuti in un supporto informatico altrui, non comportando tale attività la perdita del possesso della "res" da parte del legittimo detentore.

Responsabilità amministrativa per le imprese individuali

Cass. Sez. VI Pen., 20 aprile 2011, n. 15657

La disciplina dettata dal D.Lgs. n. 231/2001 trova applicazione anche per le imprese individuali, atteso che la mancata applicazione di tale normativa per questi soggetti creerebbe il rischio di un vero e proprio vuoto normativo, con inevitabili ricadute sul piano costituzionale connesse ad una disparità di trattamento tra coloro che ricorrono a forme semplici di impresa e coloro che, per svolgere l'attività, ricorrono a strutture ben più complesse ed articolate.

Posizione di garanzia del coordinatore nei cantieri

Cass. Sez. IV Pen., 18 aprile 2011, n. 15562

In caso di infortunio sul lavoro occorso in un cantiere temporaneo o mobile ad un dipendente di una impresa subappaltatrice, risponde del delitto di omicidio colposo il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, che abbia violato l'obbligo di verificare l'osservanza del piano di sicurezza e coordinamento.

In caso di infortunio sul lavoro occorso in un cantiere temporaneo o mobile ad un dipendente di una impresa subappaltatrice, risponde del delitto di omicidio colposo il committente che, dopo aver designato il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, abbia ommesso di vigilare sull'adempimento, da parte del coordinatore, dell'obbligo di verificare l'osservanza del piano di sicurezza e coordinamento.

Omissioni contributive e decorrenza del termine trimestrale

Cass. Sez. III Pen., 11 maggio 2011, n. 18515

Nel caso in cui non risulti certa la contestazione o la notifica dell'avvenuto accertamento di omissioni contributive, il termine di tre mesi, concesso al datore di lavoro per provvedere al versamento dovuto, rendendo operante la causa di non punibilità prevista dall'articolo 2, comma 1-bis, della Legge n. 638/1983, decorre dalla notifica del decreto di citazione a giudizio, sicché, qualora detto termine non sia decorso al momento della celebrazione del dibattimento, l'imputato può chiedere al giudice un differimento dello stesso al fine di provvedere all'adempimento.

Culpa in eligendo del datore di lavoro

Cass. Sez. IV Pen., 24 maggio 2011, n. 20576

In caso di infortunio mortale di un lavoratore addebitato al datore di lavoro per erronea valutazione del rischio effettuata da persona incaricata dallo stesso datore di lavoro, costui risponde del delitto di omicidio colposo sotto forma di una *culpa in eligendo*.



Occupazione irregolare di cittadini extracomunitari

Cass. Sez. I Pen., 9 maggio 2011, n. 18015

L'articolo 22, comma 12 del D.Lgs. n. 286/1998, nel prevedere come reato l'indebita occupazione di cittadini extracomunitari privi del permesso di soggiorno, si riferisce all'instaurazione di un rapporto di lavoro, a prescindere dell'espletamento effettivo del lavoro affidato e dal pagamento della retribuzione, e, pertanto, sanziona anche il rapporto di lavoro di fatto per la sola circostanza che vi sia, da parte del datore di lavoro, assunzione, ancorché irregolare ed informale, di forza lavoro non consentita.

Infortuni sul lavoro

Sforzo fisico e causa violenta

Cass. Sez. Lav., 28 luglio 2010, n. 17649

Lo sforzo fisico del lavoratore può determinare una patologia riconducibile all'infarto occorso allo stesso qualora si verifichi un'azione rapida e intensa tale da determinare una lesione del lavoratore medesimo. A tale fine è necessario per il risarcimento del danno la dimostrazione del nesso causale tra l'attività lavorativa svolta e l'evento lesivo.

Nella specie, la Cassazione ha rigettato la richiesta di risarcimento del danno della moglie di un fattorino deceduto per infarto sul rilievo che il semplice stress e affaticamento quotidiano non può essere l'unico elemento per dimostrare la nocività.

Infortunio *in itinere* ed uso del mezzo privato

Cass. Sez. Lav., 11 agosto 2010, n. 17752

In materia di indennizzabilità dell'infortunio *in itinere* occorso al lavoratore che utilizzi il mezzo di trasporto privato, non possono farsi rientrare nel rischio coperto dalle garanzie previste dalla normativa sugli infortuni sul lavoro, situazioni che, senza rivestire carattere di necessità - perché volte a conciliare in un'ottica di bilanciamento di interessi le esigenze del lavoro con quelle familiari proprie del lavoratore - rispondano, invece, ad aspettative che, seppure legittime per accreditare condotte di vita quotidiana improntate a maggiore comodità o a minori disagi, non assumono uno spessore sociale tale da giustificare un intervento a carattere solidaristico a carico della collettività.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha confermato la sentenza impugnata che aveva escluso l'indennizzabilità dell'infortunio occorso al lavoratore mentre si recava al lavoro alla guida del proprio ciclomotore, nonostante la disponibilità di mezzi di trasporto pubblico, aventi orari compatibili con le sue esigenze di vita e di lavoro.

Infortunio sul lavoro e normalità del percorso

Cass. Sez. Lav., 21 settembre 2010, n. 19937

Ai fini dell'indennizzabilità dell'infortunio *in itinere*, occorre procedere in primo luogo alla valutazione dell'elemento topografico e, cioè, di quello che si presenta come il percorso più breve dalla abitazione alla sede di lavoro e verificare, successivamente, se le eventuali deviazioni compiute dall'assicurato abbiano comportato, rispetto al percorso normale, minori intoppi e attraversamenti urbani.



Nel caso di specie, la Suprema Corte ha confermato la sentenza del giudice del rinvio che aveva negato l'indennizzabilità dell'infortunio occorso ad un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale, in quanto il luogo del sinistro si trovava fuori rotta rispetto all'itinerario che il sanitario avrebbe dovuto seguire per raggiungere la sede di lavoro.

Infortunio addebitato a preposto e responsabilità del datore di lavoro

Cass. Sez. VI Pen., 25 marzo 2011, n. 12027

In caso di omicidio colposo addebitato ad un preposto per infortunio occorso ad un dipendente, l'ente datore di lavoro risponde come responsabile civile per un fatto altrui, in ragione non già di un nesso eziologico tra condotta ed evento dannoso, ma in forza della sola esistenza di un rapporto qualificato, caratterizzato dal fatto che un soggetto è chiamato a rispondere sul piano economico del fatto altrui, in forza di speciali rapporti che lo legano all'autore del reato, alla cosa a mezzo del quale esso è stato commesso ovvero al luogo nel cui ambito si è svolta l'attività criminosa, e in tali casi, la prova liberatoria, ove ammessa, non ha mai ad oggetto la mancata partecipazione all'azione criminosa, ma con modulazioni diverse da caso a caso, l'impossibilità di impedirla, né costituisce prova liberatoria il conferimento delle delega di funzioni al preposto, in quanto la delega di funzioni, di per sé, non comporta sempre e comunque l'esonero di responsabilità del datore di lavoro, essendogli, infatti, per esplicita indicazione normativa (contenuta ora nell'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008, che ha recepito il consolidato orientamento giurisprudenziale), pur sempre imposto l'obbligo di vigilare costantemente sul delegato e, in particolare, ad esercitare un concreto controllo sul generale andamento della gestione dell'impresa e, in un tale ambito, anche sulle funzioni delegate, sì da poter provvedere, nel caso in via sostitutiva, per far fronte al mancato idoneo esercizio della delega.

Infortunio sul lavoro a responsabilità

Tribunale di Bassano del Grappa, 6 aprile 2011

A mente del combinato disposto degli articoli 3 e 4 del D.Lgs. n. 626/1994, il datore di lavoro deve compiere una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori ed eliminare tali rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico o, ove ciò non sia possibile, deve ridurli al minimo.

Infortunio e responsabilità del datore di lavoro

Cass. Sez. Lav., 25 febbraio 2011, n. 4656

Le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, sicché il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, salvo che la condotta di questi non presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento.

Per ritenere la sussistenza del carattere di abnormità del comportamento del lavoratore è necessaria una rigorosa dimostrazione dell'indipendenza della condotta del lavoratore dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro, e con essa, dell'estraneità del rischio affrontato rispetto a quello connesso alle modalità ed esigenze del lavoro da svolgere.



Infortunio e responsabilità del privato committente

Cass. Sez. Lav., 1° dicembre 2010, n. 42465

Il privato committente di lavori edili in economia, fatti svolgere al lavoratore autonomo, privo di specifica professionalità e non iscritto ad alcun albo artigiani, nonché in assenza del rispetto delle norme antinfortunistiche, risponde penalmente per l'infortunio ad esso occorso.

Infortunio sul lavoro ed esonero di responsabilità del datore di lavoro

Cass. Sez. Lav., 7 giugno 2010, n. 13673

Le norme sugli infortuni sul lavoro sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto uso effettivamente da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare, invece, l'esonero totale da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità così da porsi come causa esclusiva dell'evento.

Infortunio fuori dell'orario di lavoro

Cass. Sez. IV Pen., 12 aprile 2011, n. 14684

In caso di infortunio mortale subito dal un lavoratore dipendente, il datore di lavoro risponde del delitto di omicidio colposo, anche nell'ipotesi in cui l'infortunio sia avvenuto fuori dell'orario di lavoro, in quanto le norme antinfortunistiche sono poste a tutela di tutti coloro che si trovano a contatto con gli ambienti di lavoro, a prescindere dall'orario di servizio.

Risoluzione del contratto

Risoluzione per comportamento concludente del contratto di somministrazione

Tribunale di Bassano del Grappa, 12 ottobre 2010, n. 117

Al pari dell'esecuzione del contratto, anche il suo contrario assume valore dichiarativo, cosicché il comportamento, protratto per un tempo apprezzabile che si risolve nella totale mancanza di operatività di un rapporto caratterizzato dal complesso intreccio di molteplici obbligazioni reciproche, deve essere valutato in modo socialmente tipico quale dichiarazione risolutoria.

Operano, infatti, i principi tipici del settore, quale la caratterizzazione professionale del lavoratore, l'obbligazione retributiva del datore di lavoro, funzionale alla soddisfazione dei bisogni primari del dipendente, la nascita dell'inderogabile previdenziale, che non consentono di considerare esistente un rapporto di lavoro senza esecuzione.



Clausola risolutiva espressa

Tribunale di Milano, 16 luglio 2010, n. 9344

La presenza nello statuto negoziale di una clausola risolutiva espressa, esonera il giudice dal compito di valutare la gravità dell'inadempimento, posto che i contraenti hanno già provveduto a dettare i relativi parametri, ma non gli impedisce di indagare circa l'imputabilità dell'inadempimento medesimo alla responsabilità del debitore.

In proposito, peraltro, occorre richiamare la disposizione di cui all'articolo 1218 c.c., in forza della quale la colpa del contraente inadempiente si presume, sino a prova contraria, prova che, ovviamente, grava sul contraente medesimo.

Quest'ultimo è chiamato, in altri termini, a dimostrare di aver provveduto, in tutti i modi possibili, al fine di adempiere l'obbligazione e che l'inadempimento dipende da un dato obiettivo di sopravvenuta impossibilità. In tema di contratto di agenzia, come nel caso specifico, non può ritenersi sufficiente, al fine di vincere siffatta presunzione (in relazione alla clausola risolutiva espressa, che sancisce la risoluzione del contratto nel caso di volume di affari inferiore ad un determinato livello), l'allegazione inerente la perdita di un importante cliente a causa del suo trasferimento, laddove il debitore non dimostri di aver fatto di tutto per raggiungere, comunque, il volume di affari convenzionalmente pattuito, attraverso, ad esempio, la riorganizzazione del proprio lavoro, il tentativo di incrementare il portafoglio clienti o i rapporti con quelli già acquisiti e che, quindi, nonostante i documentati sforzi profusi, i fatti verificatisi abbiano reso oggettivamente impossibile l'adempimento.

Risoluzione del contratto e mancato preavviso

Cass. Sez. Lav., 15 ottobre 2010, n. 21279

Analogamente a quanto previsto nei rapporti di lavoro privi di stabilità, ove non ricorrano ipotesi di giusta causa, la parte che recede dal contratto di agenzia deve darne preavviso nel termine stabilito.

In caso di mancato preavviso è dovuto il risarcimento del danno e, analogamente a quanto si ritiene nell'ambito del lavoro subordinato, in mancanza di stabilità reale od obbligatoria del rapporto, in linea di massima deve escludersi la configurabilità di ulteriori danni risarcibili, poiché la risoluzione del rapporto costituisce esplicitazione di un diritto potestativo.

Risoluzione del contratto di agenzia

Tribunale di Rieti, 4 marzo 2010, n. 137

Nel contratto di agenzia, pur nella sostanziale diversità delle rispettive prestazioni e della relativa configurazione giuridica, per stabilire se lo scioglimento del contratto stesso sia avvenuto o meno per un fatto imputabile al proprietario o all'agente, può essere utilizzato per analogia il concetto di giusta causa di cui all'articolo 2119 c.c., previsto per il lavoro subordinato.

Secondo la nuova disciplina di cui all'articolo 1751 c.c. prevale la norma codicistica sulla contrattazione collettiva, tutte le volte che l'applicazione del criterio stabilito dalla legge conduca ad un trattamento in concreto più favorevole all'agente.

Nel rapporto di agenzia, il diritto all'indennità di scioglimento del contratto, secondo la disciplina del novellato articolo 1751 c.c., è subordinato alla concorrente presenza, sia del requisito della permanenza per il preponente, di sostanziali vantaggi derivanti dall'attività di promozione degli affari compiuta dall'agente, sia dalla rispondenza ad equità dell'attribuzione all'agente dell'indennità, in considerazione, in particolare, delle provvigioni da lui perse.



La Direttiva Europea ha configurato una indennità di tipo assolutamente meritocratico, che tende a compensare coloro che abbiano arrecato dei vantaggi alla preponente e poco o nulla a chi non abbia significativamente incrementato il portafoglio.

Gli accordi economici (Aec), invece, hanno attribuito le stesse indennità indistintamente a tutti gli agenti, in misure percentuali fisse, in relazione ai vari scaglioni di fatturato. La domanda di risarcimento da lucro cessante, per essere accolta, deve essere accompagnata dalla documentazione fiscale idonea a provare la dedotta flessione di reddito successivamente alla interruzione del rapporto.

Dimissioni e loro annullabilità

Cass. Sez. Lav., 1° dicembre 2010, n. 24363

La violenza morale esercitabile dal datore di lavoro, che può determinare l'annullabilità delle dimissioni rassegnate dal lavoratore, può esprimersi secondo modalità variabili e indefinite, anche non esplicite; può agire anche solo come concausa, ed essere ravvisata nella minaccia dell'esercizio di un diritto, quando la relativa prospettazione sia immotivata e strumentale.

Dimissioni durante il periodo di gravidanza

Corte di Appello di Genova, 8 aprile 2010, n. 195

La norma, di cui all'articolo 55, comma 4, del D.Lgs n. 151/2001, in forza della quale la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza debba essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, richiede esclusivamente il fatto oggettivo che le dimissioni cadano "durante la gravidanza" e non, invece, la conoscenza di tale circostanza, né da parte della lavoratrice, né da parte del datore di lavoro, di talché, nel caso, le dimissioni quale fatto estintivo del rapporto di lavoro, vengono a strutturarsi in maniera diversa dal normale recesso del lavoratore, come atto complesso costituito dalla richiesta e dalla convalida.

Annullabilità delle dimissioni

Cass. Sez. Lav., 14 febbraio 2011, n. 3617

Le dimissioni del lavoratore - che costituiscono un negozio unilaterale recettizio, idoneo a determinare la risoluzione del rapporto, indipendentemente dalla volontà del datore di lavoro - soggiacciono, ai sensi dell'articolo 1324 c.c., in quanto atto tra vivi avente contenuto patrimoniale, alle norme che regolano i contratti, comprese quelle in tema di annullabilità per vizi della volontà, ed, in particolare, ai sensi dell'articolo 1428 c.c., articolo 1429 c.c., n. 4 e dell'articolo 1431 c.c., per errore di diritto - che si verifica quando l'errore riguarda l'esistenza (o la permanenza in vigore) o il contenuto e la portata di una norma giuridica ovvero il modo in cui la stessa deve essere interpretata o applicata - fermo restando che l'errore deve essere riconoscibile dal destinatario delle dimissioni.

Contratto a termine e volontà risolutoria delle parti

Cass. Sez. Lav., 23 marzo 2011, n. 6634

La volontà delle parti di porre definitivamente termine ad ogni rapporto lavorativo o, comunque, la volontà del lavoratore di rinunciare all'accertamento della nullità del rapporto di lavoro a termine, deve essere accertata dal giudice del merito con apprezzamento di fatto che, se correttamente motivato,



resta esente dal sindacato di legittimità, in termini di chiarezza ed univocità, valorizzando ogni circostanza che renda manifesta la carenza di interesse all'attuazione del rapporto di lavoro e alla sua definitiva regolazione *secundum ius* ed, in particolare, l'esistenza di un rilevante e significativo intervallo di tempo fra la scadenza dell'ultimo dei contratti e l'impugnazione giudiziale, il termine finale ed il reperimento di altra idonea occupazione.

Dimissioni durante il periodo di gravidanza Tribunale di Vicenza, 9 giugno 2010, n. 205

Le dimissioni volontarie della lavoratrice, che successivamente accerti il proprio stato di gravidanza, sono nulle qualora non vengano convalidate presso la Direzione Provinciale del Lavoro ai sensi dell'articolo 55 del D.Lgs. n. 151/2011.

Quale conseguenza dell'accertamento della nullità delle dimissioni, consegue il ripristino del rapporto di lavoro illegittimamente interrotto e non le diverse conseguenze previste dall'articolo 18 della Legge n. 300/1970.

Revocabilità delle dimissioni Cass. Sez. Lav., 29 aprile 2011, n. 9575

Le dimissioni del lavoratore costituiscono un negozio unilaterale recettizio, idoneo a determinare la risoluzione del rapporto di lavoro dal momento in cui venga a conoscenza del datore di lavoro ed indipendentemente dalla volontà di quest'ultimo di accettarle.

Ne consegue che, una volta risolto il rapporto, per la sua ricostituzione è necessario che le parti stipulino un nuovo contratto di lavoro, non essendo sufficiente ad eliminare l'effetto risolutivo, che si è prodotto, la revoca delle dimissioni da parte del lavoratore, neppure se la revoca sia manifestata in costanza di preavviso.

Dimissioni ed onere della prova Cass. Sez. Lav., 16 maggio 2011, n. 10733

Ai fini di una eventuale prova delle dimissioni, è necessario verificare che la dichiarazione o il comportamento cui si intende attribuire il valore negoziale di recesso del lavoratore, contenga la manifestazione univoca dell'incondizionata volontà di porre fine al rapporto e che questa volontà sia stata comunicata in modo idoneo alla controparte.

Risoluzione del contratto per mutuo consenso Tribunale di Frosinone, 11 agosto 2010

Qualora il datore di lavoro si limiti a minacciare il licenziamento per chi non si presenti a lavorare in una determinata giornata, ed il lavoratore non vi si presenti e, quindi, successivamente invitato a riprendere il lavoro, non aderisca alla richiesta, il rapporto di lavoro si intende risolto per mutuo consenso.

A cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



DISCIPLINA DELLE FERIE E PRINCIPIO DI IRRINUNCIABILITA' D.Lgs. n. 66 del 8.04.2003; D.Lgs. n. 213 del 19.07.2004

Una recente sentenza del Tribunale di Milano (Tribunale di Milano, Sez. Lav., **13 ottobre 2010, n. 5438**) si è occupata della disciplina normativa delle ferie, ribadendo i principi noti della giurisprudenza della Suprema Corte in materia, con particolare riguardo alle ferie non godute in costanza di rapporto.

Principio della irrinunciabilità delle ferie e disciplina normativa

E' principio ormai pacifico in giurisprudenza che la funzione propria dell'istituto delle ferie retribuite annuali si rinviene nella necessità di far recuperare al lavoratore le proprie energie psicofisiche.

Tale funzione sarebbe completamente vanificata qualora la fruizione non fosse consentita secondo i tempi di legge e venisse sostituita da una "monetizzazione", ovvero dal conferimento di una somma in danaro.

Al fine di assicurare tale funzione e di garantire il diritto del lavoratore alla fruizione delle ferie annuali, il principio della sua irrinunciabilità ed indisponibilità è stato fissato a livello costituzionale.

L'articolo **36**, comma **3** della Costituzione sancisce, infatti, che *"il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite e non può rinziarvì"*.

Il principio è recepito anche a livello di normativa comunitaria, posto che la **Direttiva Cee n. 93/104 del 23.11.1993** ha previsto espressamente che *"il periodo minimo delle ferie annuali retribuite non può essere sostituito da una indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro"* (articolo **7**, comma **2**).

Conseguentemente, eventuali clausole contrattuali, individuali o collettive, che prevedano la possibilità di una sostituzione di tale periodo con la dazione di una somma di danaro al lavoratore, sono da considerarsi prive di ogni effetto giuridico e, dunque, nulle.

A rafforzamento di tale principio, al fine di tutelare al massimo il diritto alle ferie del lavoratore, parte debole del rapporto contrattuale, l'**articolo 2113 c.c.** dispone che *"eventuali rinunzie e transazioni, che hanno ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di legge e dei contratti non sono valide"*.

Il Legislatore, con la norma predetta, ha creato uno strumento a tutela del lavoratore, che in situazione di pressioni psicologiche, economiche e di timore reverenziale, potrebbe essere indotto ad accettare e concludere patti o accordi, che lederebbero anche suoi diritti fondamentali ed irrinunciabili.

In considerazione di quanto innanzi, i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro che prevedano possibilità di "monetizzazione" delle ferie annuali, contemplan soltanto ipotesi eccezionali nelle quali il datore di lavoro è tenuto a provare l'esistenza di situazioni di strutturale carenza di organico o di mere esigenze produttive.

Da ultimo, la norma di cui all'articolo **2109 c.c.** stabilisce che il diritto alle ferie deve concretizzarsi attraverso una fruizione possibilmente continuativa, e in ogni caso in un tempo sufficientemente lungo, al fine di consentire il recupero psico-fisico del lavoratore.

In base a tale disposizione normativa compete al datore di lavoro stabilire il periodo della fruizione delle ferie da parte del lavoratore, tenendo conto, da un lato, delle esigenze dell'impresa e, dall'altro, degli interessi del lavoratore, cercando di contemperare gli interessi economici con le necessità personali, familiari e sociali del lavoratore. Il datore di lavoro, pertanto, è tenuto a predisporre un piano ferie dei propri dipendenti, che tenga conto dei criteri di legge, organizzando di conseguenza la propria attività.

Al potere del datore di lavoro di stabilire il periodo in cui il lavoratore può fruire delle ferie, corrisponde tuttavia, l'obbligo, da parte di questi, di comunicare con un congruo e ragionevole preavviso al lavoratore il periodo dell'anno in cui lo stesso potrà usufruirne, al fine di consentire allo stesso di potersi organizzare in tempo utile, e di trascorrere il periodo feriale, eventualmente anche fuori dalla località sede di lavoro, per proprie esigenze personali, familiari o ricreative.

Potere di differimento delle ferie

La giurisprudenza riconosce in capo al datore di lavoro il potere di differire le ferie del lavoratore, per esigenze reali ed obiettive dell'azienda, anche nel caso in cui lo stesso sia stato già concordato e



determinato, e perfino di interromperlo nel corso della fruizione, accollandosi eventuali oneri economici conseguenti ai rapporti, anche di natura patrimoniale, intercorsi tra il lavoratore ed eventuali terzi, per l'organizzazione e la programmazione delle proprie vacanze (oneri di prenotazione viaggi, biglietti aerei o altro); dall'altro lato, l'insistenza del lavoratore di voler trascorrere a tutti i costi le ferie già concordate, ignorando le richieste provenienti dal datore di lavoro, può costituire motivo per l'applicazione di una sanzione disciplinare, proporzionalmente adeguata alla natura ed alla consistenza delle sopraggiunte esigenze aziendali.

La regolamentazione delle ferie è stata oggetto di numerosi interventi legislativi: la regolamentazione più completa si rinviene nel **D.Lgs n. 66 del 8 aprile 2003** che ha recepito la Direttiva Comunitaria n. **93/104 del 23.11.1993**. La nuova disposizione di legge disciplina la durata minima delle ferie, i termini di fruizione, la retribuzione che deve essere corrisposta durante la fruizione e le modalità di individuazione e godimento delle stesse, che come avviene generalmente, sono determinate dal datore di lavoro.

L'articolo **10 del D.Lgs. n. 66/2003** stabilisce che il lavoratore ha diritto almeno a 4 settimane di ferie retribuite e che il periodo di ferie non goduto non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Alcune modifiche legislative sono state introdotte con il **D.Lgs. n. 213 del 19.07.2004**, il quale in estrema sintesi, ha previsto che il lavoratore che abbia diritto ad almeno 4 settimane di ferie annuali retribuite, ha diritto di fruirne almeno due consecutivamente nel corso dell'anno di maturazione.

Nel caso in cui residuino dei giorni di ferie maturati, ma non goduti, il restante periodo deve essere accordato e fruito entro 18 mesi dal compimento dell'anno di maturazione, a meno che il lavoratore non consenta ulteriormente di rinviare tale scadenza. La predetta disposizione è stata prevista al fine di garantire al lavoratore l'effettiva fruizione delle ferie; a salvaguardia di tale diritto, il Legislatore ha previsto una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro, qualora, appunto, quest'ultimo non consenta al lavoratore di fruire delle ferie di cui all'articolo **10 del D.Lgs n. 66/2003**.

Mancato godimento e risarcimento

La disciplina legislativa vieta al lavoratore la possibilità di chiedere l'indennità sostitutiva delle ferie non godute in costanza di rapporto, ma conserva il diritto ad ottenere il risarcimento del danno per mancato godimento. La Suprema Corte ha più volte ribadito il principio che "il lavoratore ha diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva soltanto nell'ipotesi in cui la possibilità di fruizione effettiva sia divenuta impossibile per il datore di lavoro anche senza sua colpa" (Cass. 25.09.2002, n. 13937; nonché Cass. 9.11.2002, n. 15776).

In tali ipotesi il lavoratore ha diritto ad un risarcimento del danno "in forma specifica", consistente in una monetizzazione delle ferie, ovvero in un risarcimento in danaro (indennità sostitutiva di natura risarcitoria) a causa del mancato godimento delle ferie. Il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare, tuttavia, che il mancato godimento tempestivo delle ferie sia dovuto a comprovate difficoltà organizzative aziendali. Pertanto, debbono considerarsi nulle le clausole dei contratti collettivi e/o individuali, che, a fronte della mancata fruizione delle ferie per fatto imputabile al datore di lavoro, prevedano *sic et simpliciter* la corresponsione dell'indennità sostitutiva.

Due pronunce a Sezioni Unite del **7.10.2008 n. 24712** e del **17.04.2009, n. 9146** della Cassazione hanno ribadito il principio che le ferie non sono monetizzabili nel corso del rapporto di lavoro, stante il principio della irrinunciabilità del diritto alla effettiva fruizione; il principio è valevole anche in caso di rapporto dirigenziale; in tale ultima ipotesi, qualora il dirigente sia titolare del potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza da parte del datore di lavoro, nel caso in cui non eserciti detto potere e non usufruisca del riposo, non ha diritto all'indennità sostitutiva, se non dimostra le esigenze aziendali che gli hanno obiettivamente impedito di usufruirne.

Anche la sentenza del Tribunale di Milano fa propri i principi della Suprema Corte, ribadendo che in costanza di rapporto è esclusa la possibilità per il lavoratore, anche dirigente, di monetizzare il periodo di fruizione delle ferie non godute.



La pronuncia del Tribunale di Milano esamina le norme di cui all'articolo 2109 c.c. e articolo 10 del D.Lgs. n. 66/2003; dalla lettura del combinato disposto delle suddette norme, ad avviso del Giudice di Milano, emerge un principio non equivoco: ***“le ferie annuali non possono essere rinunciate dal lavoratore e non sono monetizzabili se non al momento della cessazione del rapporto di lavoro (ma solo se il lavoratore non le avesse godute per ragioni di servizio e comunque a lui non imputabili, secondo quanto dispone il Ccnl, ma non anche le altre norme di Legge”***.

Proprio la monetizzazione delle ferie annuali, alla condizione che intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro, costituisce un momento di rafforzamento del principio superiore espresso; le ferie sono irrinunciabili ed intanto si possono trasformare in moneta in quanto si sia realizzata una condizione di impossibilità assoluta di fruizione; ciò che accade, appunto, soltanto con la risoluzione del rapporto.

Ma se le ferie sono irrinunciabili e sono monetizzabili soltanto alle condizioni sopra indicate, allora ciò significa che le stesse non sono estinguibili; non possono “vaporizzarsi” senza essere godute o essersi trasformate in un bene di natura patrimoniale.

Ciò significa che i termini fissati dal Legislatore nazionale in esecuzione della Direttiva comunitaria non possono essere assolutamente interpretati come limite oltre il quale le ferie annuali si estinguono; quindi in alcun modo possono essere intesi in senso sfavorevole per il lavoratore.

Sono, invece, termini entro i quali il lavoratore può di certo pretendere il godimento dal datore di lavoro e quest'ultimo ha un vero e proprio obbligo a concederlo senza potervi prescindere, quali che siano le esigenze tecnico-produttive aziendali.

Ragionando diversamente, ad avviso del Tribunale Milanese, il principio della irrinunciabilità delle ferie potrebbe essere facilmente aggirabile da parte del dipendente, il quale semplicemente non voglia goderne ed usufruirne; sicché nei fatti, verificandosi la risoluzione del rapporto di lavoro senza averne goduto sarebbe come se le avesse implicitamente rinunciate; ciò ad avviso del Giudice di merito, non è possibile poiché la rinuncia -anche implicita - non è contemplata dall'ordinamento, né dalla norma costituzionale, né dalle norme ordinarie, né da quelle contrattuali.

Ciò comporta che - indipendentemente dalla circostanza che il lavoratore sia o meno un dirigente e quindi abbia o meno il potere di organizzare autonomamente il proprio lavoro e le proprie ferie - il datore di lavoro non può esimersi dal vigilare al fine di impedire che il lavoratore implicitamente rinunci a godere del suo periodo di ferie; ciò potrebbe accadere se l'imprenditore lasciasse al dipendente, nella sua potestà di autorganizzazione, “carta bianca” per decidere se godere o meno delle proprie ferie.

La norma stabilisce, infatti, termini inderogabili all'interno dei quali le ferie debbono essere godute, con conseguente diritto del dipendente di imporne il godimento al datore e con il corrispondente obbligo dell'imprenditore di imporne il godimento al lavoratore che si rifiuti di usufruirne, anche se per ragioni attinenti all'organizzazione del lavoro.

Per concludere, la possibilità di usufruire della indennità sostitutiva delle ferie costituisce soltanto l'estremo rimedio, per il lavoratore a garanzia e per l'eventualità che il rapporto di lavoro abbia a risolversi ed il lavoratore non abbia compiutamente fruito delle ferie maturate.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



ULTIME SCADENZE SETTEMBRE 2011

Mercoledì 28 Settembre

- **Ultimo giorno utile per sanare la mancata presentazione entro il 30/06/2011** del Modello Unico 2011 da parte delle Persone Fisiche non obbligate alla presentazione in via telematica che non hanno presentato alle Poste il Modello Unico 2011 entro il 30/06/2011

Venerdì 30 Settembre

- **Presentazione della dichiarazione dei redditi Unico 2011 e della scelta** per la destinazione dell'otto e del cinque per mille da parte delle Persone Fisiche obbligate alla presentazione della dichiarazione in via telematica e non obbligate che hanno scelto l'invio telematico
- **Versamento della rata delle imposte e dei contributi dovuti a titolo di saldo e di 1° acconto** risultanti dalla dichiarazione dei redditi Unico 2010, con applicazione degli interessi nella misura del 4% annuo e previa maggiorazione dello 0,40% da parte dei Contribuenti non titolari di partita Iva, che hanno scelto nella dichiarazione dei redditi il pagamento rateale ed hanno effettuato il primo versamento entro il 6 luglio 2011, ai sensi dell'articolo 1 Dpcm 12/05/2011
- **Versamento della rata delle imposte e dei contributi dovuti a titolo di saldo e di 1° acconto** risultanti dalla dichiarazione dei redditi Unico 2010 (con applicazione degli interessi nella misura del 4% annuo da parte dei Contribuenti non titolari di partita Iva, che hanno scelto nella dichiarazione dei redditi il pagamento rateale ed hanno effettuato il primo versamento entro il 5 agosto 2011, ai sensi dell'articolo 1 Dpcm 12/05/2011
- **Presentazione istanza per il rimborso dell'imposta assolta nello Stato italiano** in relazione a beni e servizi ivi acquistati e importati da parte dei Soggetti passivi Iva stabiliti in Stati non appartenenti alla Comunità Europea con cui esistono accordi di reciprocità
- **Versamento dell'Iva dovuta** in caso di adeguamento alle risultanze dei parametri per l'anno di imposta 2010 da parte dei Soggetti IVA
- **Presentazione in forma autonoma della dichiarazione annuale Iva relativa al 2010** da parte dei Contribuenti obbligati alla presentazione della dichiarazione Iva
- **Presentazione a intermediari abilitati della scheda** per la scelta della destinazione dell'8 e del 5 per mille Irpef da parte dei Persone Fisiche non obbligate alla presentazione della dichiarazione Modello Unico
- **Comunicazione al sostituto d'imposta di non voler effettuare il secondo o unico acconto dell'Irpef** o di volerlo effettuare in misura inferiore rispetto a quello indicato nel modello 730-3 da parte dei Contribuenti che si avvalgono dell'assistenza fiscale del datore di lavoro o del Caf
- **Ultimo giorno utile per la regolarizzazione dei versamenti di imposte relative all'anno 2010** non effettuati (o effettuati in misura insufficiente) - ravvedimento - da parte delle Persone Fisiche obbligate alla presentazione della dichiarazione in via telematica e non obbligate che hanno scelto l'invio telematico



UFFICIO OVUNQUE

In ufficio con un click

Ufficio Ovunque è l'innovativa soluzione TeamSystem che, utilizzando un browser Internet e senza necessità di alcuna installazione, consente ai clienti dello Studio un accesso sicuro, semplice ed immediato:

- **ai propri documenti generati dalle procedure gestionali** (situazioni contabili, elaborati fiscali, cedolini, F24, CUD, DM10, pratiche di assunzione, etc.)
- **direttamente agli applicativi** installati presso lo Studio, per compiere attività di compilazione prima nota, di elaborazione della contabilità, di fatturazione, di inserimento delle presenze, etc.
- **ad una serie di utili funzionalità**, quali la bacheca, la rubrica clienti/fornitori, un sistema di messaggistica interna, etc.

Ufficio Ovunque si rivolge agli Studi i cui Clienti desiderino un accesso alle informazioni che risiedono presso lo Studio, o ai clienti di piccole dimensioni che possono iniziare a gestire la propria azienda utilizzando un gestionale installato presso lo Studio, con minore investimento di tempo e denaro.

www.teamsystem.com

TeamSystem.
the way ahead for your business