
NEWSLETTER N. 9/2004

Dal 25 ottobre 2004 non è più possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa (c.d. co.co.co.), perchè definitivamente sostituiti dal c.d. lavoro a progetto, nei termini e con le modalità previste dalla c.d. legge Biagi, così come modificata dal decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251.

◆◆◆

Con la circolare n. 40 del 14 ottobre 2004 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito alcuni chiarimenti in ordine al contratto di apprendistato.

◆◆◆

Con la risoluzione n. 129 del 12 ottobre 2004 l'Agenzia delle Entrate ha precisato i presupposti e l'ambito di applicazione di alcune disposizioni agevolative, previste dal T.U.I.R., nel caso di azioni offerte alla generalità di dipendenti, con sottoscrizione dei titoli ad un prezzo scontato rispetto al valore di mercato.

◆◆◆

Attraverso il decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 239 del 11 ottobre 2004) sono state apportate integrazioni e modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (cd. legge Biagi).

◆◆◆

Mediante la legge n. 243 del 23 agosto 2004 (*«Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria»*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 222 del 21 settembre 2004), è stata emanata la legge di riforma del sistema previdenziale.

◆◆◆

L'ESISTENZA DEL DANNO DA DEQUALIFICAZIONE PUÒ ESSERE ACCERTATA DAL GIUDICE ANCHE IN VIA PRESUNTIVA - Cass. 13 ottobre 2004, 20240.

In caso di accertato demansionamento del lavoratore in violazione dell'art. 2103 cod. civ., il giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del relativo danno, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico-giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla durata della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto.

◆◆◆

IL LICENZIAMENTO PUÒ ESSERE GIUSTIFICATO ANCHE DA UN COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO TENUTO DAL LAVORATORE VERSO ALTRA AZIENDA DEL GRUPPO DI CUI FA PARTE LA SOCIETÀ DATRICE DI LAVORO - Cass. 7 ottobre 2004, 20009.

La condotta inerente alla vita privata del lavoratore, di norma irrilevante ai fini della lesione del rapporto fiduciario tra dipendente e datore di lavoro, assume rilevanza a tale fine e può integrare giusta causa di licenziamento qualora fatti e comportamenti estranei alla sfera del contratto siano tali, per la loro gravità e natura, da far venir meno quella fiducia che integra il presupposto essenziale della collaborazione tra datore di lavoro e prestatore di lavoro.

◆◆◆

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.

NEWSLETTER N. 9/2004

LE ARTICOLAZIONI AZIENDALI CHE SIANO DESTINATE A SCOPI INTERAMENTE STRUMENTALI O A FUNZIONI AUSILIARIE NON COSTITUISCONO UNITÀ PRODUTTIVE - AI FINI DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 18 ST. LAV. - Cass. 4 ottobre 2004, 19837.

Agli effetti della tutela reintegratoria del lavoratore ingiustamente licenziato, per "unità produttiva" deve intendersi non ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa, ma soltanto la più consistente e vasta entità aziendale che, eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati tutti nel territorio del medesimo comune, si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale; ne consegue che deve escludersi la configurabilità di un'unità produttiva in relazione alle articolazioni aziendali che, sebbene dotate di una certa autonomia amministrativa, siano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai generali fini dell'impresa sia rispetto ad una frazione dell'attività produttiva della stessa.



IL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO NON LEGITTIMO SE LA PERSONA ASSUNTA GIÀ IN POSSESSO DELLA PROFESSIONALITÀ CHE DOVREBBE CONSEGUIRE - PER MANCANZA DELLA CAUSA FORMATIVA - Cass. 4 ottobre 2004, 19486.

Ogni capacità professionale in astratto migliorabile, mentre il CFL si propone solo di fornire quella capacità minima sufficiente per la stipulazione di un contratto di lavoro ordinario

in relazione ad una qualifica o livello. La circostanza che il giovane lavoratore prima della stipulazione possieda già la professionalità oggetto della prevista formazione, rende il contratto privo della causa formativa.



LE SANZIONI CIVILI PER IL MANCATO PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI COSTITUISCONO UNA CONSEGUENZA AUTOMATICA DELL'INADEMPIMENTO - SI APPLICANO INDIPENDENTEMENTE DALLA VOLONTARIETÀ O MENO DELLA MANCANZA - Cass. 1 ottobre 2004, 19707.

L'omesso o tardivo pagamento di contributi - anche se in dipendenza del prospettato conguaglio indebito con benefici contributivi (sgravi e fiscalizzazione) non spettanti - comporta l'applicazione delle somme aggiuntive (cosiddette sanzioni civili), che ne costituiscono una conseguenza automatica, in funzione di rafforzamento dell'obbligazione contributiva e di predeterminazione legale, con presunzione assoluta (*iuris et de iure*), del danno cagionato all'ente previdenziale. Pertanto, ai fini dell'applicazione di tali sanzioni, non consentita alcuna indagine, sull'elemento soggettivo dell'inadempimento, (colpa o dolo) al fine dell'esclusione o della riduzione della stessa sanzione civile.



IL LAVORATORE ADDETTO AD UN'AZIENDA CEDUTA PUÒ OPPORSI AL TRASFERIMENTI DEL SUO RAPPORTO DI LAVORO AL CESSIONARIO - IN BASE ALLA DIRETTIVA CEE n. 187 DEL 14 FEBBRAIO 1977 - Cass. 28 settembre 2004, n. 19379.

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.

NEWSLETTER N. 9/2004

La direttiva della CEE n. 187 del 14 febbraio 1977 stabilisce che, in caso di cessione di azienda, il trasferimento all'impresa cessionaria del rapporto di lavoro dei dipendenti addetti dell'azienda ceduta ha luogo automaticamente. Resta ferma peraltro, secondo quanto affermato dalla Corte di Giustizia Europea con la decisione del 24 gennaio 2002, la facoltà di tali dipendenti di opporsi al trasferimento presso la cessionaria. Se un lavoratore addetto all'azienda ceduta chiede, avvenuta la cessione, di riprendere servizio presso l'impresa cedente, egli manifesta in tal modo la rinuncia al trasferimento automatico presso la cessionaria. Per effetto di tale rinuncia egli resta dipendente della cedente.



LA SANZIONE DELLA SOSPENSIONE NON PUÒ ESSERE APPLICATA PER UN'INFRAZIONE CHE NON SIA STATA PREVENTIVAMENTE PUBBLICIZZATA MEDIANTE AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE - Cass. 24 settembre 2004, n. 19306.

La preventiva affissione del codice disciplinare condizione indispensabile ai fini dell'applicazione delle cosiddette sanzioni conservative, come la multa e il licenziamento; nel caso di licenziamento l'affissione non necessaria se i comportamenti attribuiti al lavoratore sono riconducibili alla nozione legale di giusta causa o di giustificato motivo, mentre lo se si tratti di specifiche ipotesi di infrazioni previste dal contratto collettivo e della normativa interna. L'affissione del codice non può essere sostituita da altri mezzi di informazione.



LA DIPENDENTE DI UNA PICCOLA AZIENDA LICENZIATA NEL PERIODO

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.

DI GRAVIDANZA HA DIRITTO DI ESSERE RIAMMESSA IN SERVIZIO - ANCHE SE NON SI APPLICA L'ART. 18 ST. LAV. - Cass. 15 settembre 2004, n. 18537.

Il licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino, ai sensi del 2° comma dell'art. 2 L. 1204/1971, nullo ed improduttivo di effetti; il rapporto deve quindi ritenersi giuridicamente pendente ed il datore di lavoro inadempiente va condannato a riammettere la lavoratrice in servizio ed a pagarle tutti i danni derivanti dall'inadempimento, in ragione del mancato guadagno.



SE ALLA SOSPENSIONE CAUTELARE NON FA SEGUITO IL LICENZIAMENTO, IL RAPPORTO DI LAVORO SI RIPRISTINA, CON DIRITTO DEL DIPENDENTE ALLA RETRIBUZIONE PER IL PERIODO DI INATTIVITÀ, CON LA RIVALUTAZIONE MONETARIA E GLI INTERESSI - Cass. 2 settembre 2004, n. 17763.

Il datore di lavoro può sospendere dal lavoro il dipendente sottoposto a processo penale, per poi decidere se licenziarlo o meno a seconda dell'esito del giudizio. La sospensione cautelare non può mai assumere carattere sanzionatorio e non può quindi incidere sulle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed destinata a cadere con l'accertamento di merito, che solo può incidere sul rapporto di lavoro. In caso di esito positivo per il lavoratore, questi avrà diritto di essere sollevato da tutte le conseguenze dannose derivanti dalla sospensione, in quanto la misura cautelare non può incidere sul rapporto sostanziale ed il rapporto di lavoro riprende il suo corso, a tutti gli effetti, dal momento in cui fu sospeso. La

NEWSLETTER N. 9/2004

misura cautelare della sospensione si pone come una vera e propria condizione sospensiva della risoluzione del rapporto e come tale opera retroattivamente, con l'ulteriore conseguenza che - in caso di avveramento della condizione - il recesso del datore di lavoro avrà effetto dalla data di applicazione della misura cautelare. Nel caso opposto, di mancato avveramento della condizione a seguito dell'insussistenza dei presupposti per la risoluzione del rapporto di lavoro, il rapporto di lavoro dovrà proseguire regolarmente fin dall'inizio della sospensione e la maturazione delle retribuzioni dovrà intendersi, con una "fictio iuris", avvenuta di mese in mese, con le normali scadenze contrattuali. Da questi principi generali si ricava anche il diritto del lavoratore sospeso a percepire, oltre alla retribuzione arretrata, la rivalutazione e gli interessi dalle singole scadenze al saldo, applicandosi alla fattispecie la regola di cui all'art. 429 codice di procedura civile.



IN CASO DI CONTROVERSIA SULLA LEGITTIMITÀ DI UN'ASSUNZIONE A TERMINE PER "SOSTITUZIONE A CATENA", L'AZIENDA DEVE SPECIFICARE E PROVARE IL MECCANISMO DI SCORRIMENTO - Cass. 24 agosto 2004, n. 16661.

Nell'ambito del lavoro a tempo determinato il datore di lavoro conserva il potere di assegnare al lavoratore qualifica e mansioni in relazione alle esigenze organizzative e produttive dell'impresa; egli può pertanto adibire il sostituto alle mansioni che meglio si adattano alla sua capacità ed esperienza, ricorrendo ad altri lavoratori per lo svolgimento delle mansioni svolte dal lavoratore sostituito; occorre, tuttavia, che la mancanza di un posto all'interno dell'organizzazione aziendale funga da causa determinante dell'assunzione del

sostituto, chiamato a sopperire ad effettive esigenze aziendali sorte a seguito della vacanza, e che le sostituzioni trovino causa diretta ed immediata nell'assenza dichiarata.



NEI RAPPORTI CON L'AGENTE L'AZIENDA DEVE AGIRE CON LEALTÀ E BUONA FEDE, RISPETTANDONE LA DIGNITÀ IN BASE ALL'ART. 1749 COD. CIV. - Cass. 21 agosto 2004, n. 16506.

La mancanza di qualsiasi reazione da parte dell'azienda a protezione dell'agente contraria all'obbligo di correttezza e lealtà di cui all'art. 1749 c.c. e giustifica, in quanto grave inadempimento, il recesso per giusta causa dell'agente, con conseguente diritto di quest'ultimo all'indennità sostitutiva del preavviso.



ANCHE QUANDO IL LAVORATORE SI RENDE RESPONSABILE DI UN COMPORTAMENTO PER IL QUALE IL CONTRATTO COLLETTIVO PREVEDE LA SANZIONE DEL LICENZIAMENTO, IL GIUDICE DEVE VERIFICARE LA CONFIGURABILITÀ DI UNA GIUSTA CAUSA - Cass. 19 agosto 2004, n. 16260.

La previsione di ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta in un contratto collettivo non vincola il giudice. Pertanto il fatto che il lavoratore si sia reso responsabile di un comportamento sanzionato dal contratto collettivo con il licenziamento non sufficiente a giustificare il recesso. Stante la inderogabilità della disciplina del licenziamento, il giudice deve sempre verificare se la previsione del contratto collettivo sia conforme alla nozione di giusta causa, di cui all'art. 2119 cod. civ. e se, in ossequio al principio generale di ragionevolezza

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.

NEWSLETTER N. 9/2004

e proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore, salvo il caso in cui il trattamento contrattuale sia più favorevole al dipendente.



LA COINCIDENZA FRA IL CAPO DI INCOLPAZIONE PREVIAMENTE CONTESTATO E QUELLO POSTO A BASE DELLA SANZIONE DISCIPLINARE DEVE ESSERE COMPLETA - Cass. 19 agosto 2004, n. 16249.

A norma dell'art. 7, secondo comma St. Lav. il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il grado di precisione della contestazione funzionale alla concreta possibilità di esercitare il diritto di difesa, onde necessaria la completa coincidenza fra il capo d'inculpazione contenuto nella previa contestazione e quello posto a base della sanzione disciplinare.



L'INSEGNAMENTO TEORICO UN ELEMENTO ESSENZIALE DEL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO LA SUA MANCANZA DETERMINA LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO - Cass. 17 agosto 2004, n. 16026.

Ogni attività lavorativa contribuisce, di per sé ed oggettivamente, alla formazione delle capacità e della professionalità del lavoratore (al pari del contributo che, più in generale, ogni specifica esperienza conferisce alla singola umana corrispondente capacità). Tuttavia, La "formazione", cui la legge si riferisce, non il

mero contributo dato dall'attività lavorativa, bensì un'attività che a questo oggetto (la formazione) sia specificamente ed esclusivamente diretta; ed invero, la "formazione" (come tale, ed indipendentemente dal "lavoro") non solo parte integrante della definizione normativa del contratto e dell'espressa lettera legislativa che lo disciplina, bensì ragione stessa di questa disciplina, e contenuto del progetto. D'altro canto la necessità della presenza di una formazione, in quanto tale e separata dal lavoro, discende dal fatto che "il periodo di formazione" computato nell'anzianità di servizio (art. 3 dodicesimo comma del Decreto legge 30 ottobre 1984 n. 726 (convertito nella legge 19 dicembre 1984 n. 863), e dà luogo al diritto alle prestazioni sanitarie previste dalla legge 23 dicembre 1978 n. 833 e successive modificazioni ed integrazioni (art. 3 tredicesimo comma); la presenza di questa specifica attività di formazione parte integrante del contratto come normativamente disciplinato: ed in tal modo, nella concreta esecuzione del contratto, l'assenza di questa attività diventa, in violazione della legge, vizio del rapporto contrattuale. Pertanto da affermare che "nel rapporto lavorativo svoltosi in attuazione di un contratto di formazione e lavoro, ove l'attività di formazione non lavorativa sia assente, da escludere che sia ravvisabile un rapporto di formazione e lavoro".



IL LAVORATORE CHE SI SIA ATTENUTO AD UNA PRASSI INTERNA DIFFORME DAL REGOLAMENTO AZIENDALE NON COMMITTE INFRAZIONE DISCIPLINARE - Cass. 16 agosto 2004, n. 15950.

È ingiustificato l'addebito disciplinare basato sulla violazione di regole procedurali relative alle modalità di richiesta

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.

NEWSLETTER N. 9/2004

dell'autorizzazione a concedere un determinato superamento dei limiti di affidamento, una volta che era rimasta provata la formazione di una prassi diversa, non contrastata dalla banca e che quindi poteva presumersi accettata dalla stessa.



AI FINI DELLA LEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO, NON SUFFICIENTE UN INADEMPIMENTO DI "NON SCARSA IMPORTANZA" - L'INFRAZIONE DEVE ESSERE NOTEVOLE - Cass. 11 agosto 2004, n. 15596.

In materia di contratti con prestazioni corrispettive la norma generale recata dall'art. 1455 cod. civ. prevede che la risoluzione per inadempimento possa essere richiesta se l'inadempimento sia di non "scarsa importanza". Con riferimento al rapporto di lavoro subordinato l'art. 3 della legge n. 604 del 1966 prevede la possibilità di licenziamento per giustificato motivo soggettivo in caso di "inadempimento notevole". Questa specificazione - rispetto alla regola generale posta dall'art. 1455 cod. civ. - ha l'evidente scopo di rafforzare la tutela dell'interesse del lavoratore alla conservazione del rapporto. Perchè possa ritenersi giustificato il licenziamento per inadempimento, si deve pertanto aver riguardo non solo al contenuto obiettivo dell'inadempimento, ma anche a quello soggettivo e intenzionale, cosicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.



Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.

IL DIPENDENTE DELLA SOCIETÀ CAPOGRUPPO CHE ABBA SVOLTO LE FUNZIONI DI SINDACO DI UNA CONTROLLATA HA DIRITTO A PERCEPIRE DA QUESTA IL COMPENSO PER LA CARICA - Cass. 9 agosto 2004, n. 15354.

L'indipendenza, l'autonomia (art. 2403 cod. civ.) e la responsabilità (art. 2407 cod. civ.) dei doveri del sindaco di una società sono incompatibili con la sottoposizione al potere di supremazia del datore di lavoro in cui si sostanzia la subordinazione; ne consegue che l'attività di un sindaco di una società controllata non può far parte del sinallagma di un rapporto di lavoro subordinato con la controllante; consegue ancora che il compenso da quest'ultima eventualmente corrisposto per l'attività prestata come sindaco presso una controllata non può essere identificato come retribuzione.



IL DANNO ALL'IMMAGINE SUBITO DAL DIRIGENTE PER UN INADEMPIMENTO DELL'AZIENDA AUTONOMAMENTE RISARCIBILE - ANCHE IN MANCANZA DI CONSEGUENZE PATRIMONIALI - Cass. 4 agosto 2004, n. 14971.

I danni all'immagine subiti dal dirigente sono autonomamente risarcibili, a prescindere dalle conseguenze patrimoniali, sia nei rapporti di diritto privato che in quelli di pubblico impiego.



NEWSLETTER N. 9/2004

LA CONTESTAZIONE DI UN ADDEBITO DISCIPLINARE DEVE CONTENERE SPECIFICI RIFERIMENTI, OGGETTIVI, SOGGETTIVI E DI TEMPO - IN BASE ALL'ART. 7 ST. LAV. - Cass. 2 agosto 2004, n. 14759.

la produzione della documentazione contabile della società non fosse da sola sufficiente a provare la sussistenza del motivo oggettivo addotto.

◆◆◆

La contestazione di addebito disciplinare deve contenere riferimenti specifici (oggettivi, soggettivi e di tempo). generica la contestazione mossa a un lavoratore, in sede disciplinare, di negligenza nell'espletamento di mansioni relative all'imbustamento di lettere, per mancato inserimento di corrispondenza nella busta, collocazione in busta di una lettera al posto di un'altra, spedizione di documentazione incompleta. In questo caso il lavoratore, per potersi difendere avrebbe dovuto essere messo in condizione di stabilire di quali plichi si trattasse, il contenuto per essi previsto ed il relativo destinatario. La genericità della contestazione comporta la nullità della sanzione disciplinare in base ad essa applicata, per violazione dell'art. 7 St. Lav.

◆◆◆

IL BILANCIO SOCIETARIO IN PERDITA NON SUFFICIENTE A PROVARE LA SOPPRESSIONE DI UN POSTO DI LAVORO - Cass. 2 agosto 2004, n. 14744.

Il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva deve essere valutato dal datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, essendo tale scelta espressione di libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., ma anche vero che al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, attraverso un apprezzamento delle prove che incensurabile in sede di legittimità se assistito da adeguata motivazione. Nella specie il giudice di merito ha ritenuto che

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.