



Nctm

CONVEGNO GIDP

Milan, March 2016



Nctm

IL LICENZIAMENTO



Nctm

IL LICENZIAMENTO

INDIVIDUALE



Nctm

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

FATTO

- Ricorso per illegittimità del licenziamento disciplinare per comportamento negligente e irriguardoso nello svolgimento del servizio di accudiente vetture letto.
- I singoli comportamenti venivano successivamente puniti con sanzione conservativa.

“Il Giudice deve, stante l’inderogabilità della disciplina dei licenziamenti, comunque verificare, anche prescindendo dalle previsioni del contratto collettivo, aventi natura meramente esemplificativa, la riconducibilità del fatto addebitato alla nozione di giusta causa di cui all’art. 2119 c.c., stabilendo, anche in ossequio al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, se questo sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo conto altresì dell’elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore”

Cass. Civ., Sez. Lav., 7 dicembre 2015, n. 24809



Nctm

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

FATTO

- Ricorso per illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in seguito a rifiuto del Lavoratore di svolgere mansioni inferiori.
- Il Tribunale e la Corte di Appello di Perugia ritenevano legittimo il licenziamento poiché, in seguito alla soppressione del posto di adibizione, non aveva fatto seguito alcuna assunzione che prefigurasse una sostituzione del Lavoratore.
- La Cassazione ha confermato i precedenti orientamenti rigettando il ricorso del Lavoratore e affermando la legittimità del licenziamento.

“Il giustificato motivo oggettivo del recesso datoriale non deve necessariamente collegarsi ad uno stato di crisi o ad una riduzione dei costi. Milita in tal senso l’operatività, riconosciuta ora anche in via legislativa, del principio di insindacabilità delle scelte imprenditoriali, che assegna al giudice un mero potere di verifica della corrispondenza del provvedimento espulsivo rispetto all’esigenza organizzativa invocata, qualunque sia la finalità perseguita, fosse anche quella della maggiore redditività.”

Cass. Civ., Sez. Lav., 20 novembre 2015, n. 23791



Nctm

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

FATTO

- Ricorso per illegittimità del licenziamento per mancanza di giustificato motivo oggettivo (calo delle commesse).
- Il Tribunale di Milano accoglieva il ricorso poiché la Società aveva dimostrato solo il calo di fatturato e non quello delle commesse.
- La Corte di Appello di Milano confermava la sentenza di primo grado, asserendo che la mancata accettazione del Lavoratore a ridurre l'orario per far fronte al calo delle commesse non era legittimo in quanto non previsto da specifico accordo sindacale.

“Qualora la circostanza assunta a base del giustificato motivo oggettivo riguardi il calo delle commesse, la prova di un eventuale calo del fatturato non è di per sé sufficiente ad escludere l’illegittimità del licenziamento. Solo il denunciato calo delle commesse, infatti, determina realmente un calo di lavoro”.

“E’ altresì illegittimo individuare un lavoratore quale unità in esubero sulla base della mancata accettazione da parte dello stesso della riduzione d’orario, quale rimedio per far fronte al preteso calo di commesse, se non è stato stipulato uno specifico accordo sindacale avente ad oggetto la riduzione di orario collettivo”.

C. Appello Milano, 28 agosto 2015, n. 759



Nctm

TUTELA REALE E REQUISITI NUMERICI: IL FENOMENO DELLE HOLDINGS

FATTO

- Ricorso per illegittimità del licenziamento per mancanza del dedotto giustificato motivo oggettivo circa il requisito dimensionale.
- Il Tribunale di Milano rigettava il ricorso del Lavoratore in quanto non applicabile al caso di specie l'art. 18 SL per carenza del requisito dimensionale: risultava infatti che la Società impiegasse, compresi quelli all'estero, non più di 60 dipendenti.

“Circa la rilevanza o meno dei lavoratori assunti all'estero nell'ambito del computo complessivo dei 60 dipendenti, va riferito che l'art. 18, comma 8, SL nel riferirsi al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore che occupa più di 60 dipendenti non pare porre alcuna restrizione di ambito territoriale e pertanto i requisiti di legittimità della scelta imprenditoriale e i requisiti numerici per l'applicazione della tutela reale non possono essere valutati alla stregua della sola situazione italiana, ma dell'impresa nella sua interezza.”

“Il fenomeno delle c.d. holdings non comporta certo il venir meno dell'autonomia delle singole società che siano dotate di personalità giuridica. I rapporti lavorativi del personale dipendente da ciascuna di esse continuano, pertanto, a far capo soltanto ad ognuna delle società collegate, senza alcuna possibilità di imputarli alle altre o alla società holding”.

Trib. Milano, 17 luglio 2014



Nctm

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E PRINCIPIO DI TEMPESTIVITÀ

FATTO

- Ricorso per illegittimità del licenziamento per mancanza di giusta causa e lesione del diritto di difesa del Lavoratore.
- Il Tribunale di Benevento e la Corte di Appello di Napoli rigettavano il ricorso del Lavoratore in quanto infondata l'eccezione di tardività della contestazione (la contestazione era stata inviata al termine dell'indagine ispettiva).
- La Cassazione ha confermato i precedenti orientamenti, in quanto l'immediatezza è da intendersi in senso relativo, tenendo conto dei motivi che possono far tardare la contestazione (es. indagini, complessità organizzativa).

“Ove sussista un rilevante intervallo temporale tra I fatti contestati e l’esercizio del potere disciplinare, la tempestività di tale esercizio deve essere valutato in relazione al tempo necessario per acquisire conoscenza della riferibilità del fatto, nelle sue linee essenziali, al lavoratore medesimo, la cui prova è a carico del datore di lavoro”

Cass. Civ., Sez. lav., 12 gennaio 2016, n. 281.



Nctm

LICENZIAMENTO RITORSIVO

FATTO

- Ricorso per nullità del licenziamento considerato ritorsivo.
- Il Tribunale di Milano accoglieva il ricorso ritenendo il licenziamento nullo e ingiustificato.
- La Corte di Appello di Milano riconosceva invece la violazione dell'obbligo di fedeltà da parte del Lavoratore.
- La Cassazione ha confermato i precedenti orientamenti, in quanto l'immediatezza è da intendersi in senso relativo, tenendo conto dei motivi che possono far tardare la contestazione (es. indagini, complessità organizzativa).

“E’ ritorsivo il licenziamento che costituisce l’ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altre persone ad esso legate e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l’unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito la prova, anche con presunzione”.

Cass. Civ., Sez. lav., 3 dicembre 2015, n. 24648.



Nctm

IL LICENZIAMENTO

COLLETTIVO



Nctm

CRITERI NUMERICI DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

FATTO

- Ricorso per illegittimità licenziamento per mancato rispetto della procedura prevista.

“Nel numero di licenziamenti oltre il quale si configura un licenziamento collettivo, vanno ricomprese anche le dimissioni provocate da modifiche di elementi essenziali del rapporto di lavoro adottate dall’impresa per ragioni non inerenti la persona del lavoratore”.

C. Giustizia U.E., sentenza 11 novembre 2015, in causa n. C-422/14, C.P.R.



Nctm

CRITERI NUMERICI DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

FATTO

- Ricorso per illegittimità licenziamento per mancato rispetto della procedura prevista.

“Quando per il datore si profila (pur non definitivamente) questa necessità, l’iniziale intenzione di eliminare alcuni posti di lavoro diventa intenzione di procedere ad alcuni licenziamenti. E’ in questo momento che l’intenzione (che permane ancora come tale) del datore diventa (potenziale) oggetto della disciplina della legge 23 luglio 1991 n. 223; e solo se in questo momento i posti (residui ad eventuale ricerca datoriale di soluzioni alternative) da eliminare (attraverso licenziamenti) siano non meno di cinque, l’intenzione (che non è ancora disposizione) del datore di lavoro si formalizza negli atti normativamente previsti. E’ proprio questa specifica “intenzione” del datore [...] a caratterizzare, con il proprio specifico oggetto (almeno cinque licenziamenti) la situazione che in tal modo emerge [...]”

Trib. Milano ord. 16 ottobre 2014



Nctm

I PATTI DI PROVA



Nctm

CLAUSOLA DEL PATTO DI PROVA

FATTO

- Ricorso per illegittimità del licenziamento per mancato superamento del periodo di prova (6 mesi) per rifiuto a partecipare a convegni o incontri conviviali richiesti dall'azienda.
- Il Tribunale di Milano rigettava il ricorso ritenendo legittimo il recesso.
- La Corte di Appello di Milano confermava la sentenza di primo grado, poiché il potere di recesso può essere esercitato anche nel corso del periodo di prova.

“Il potere di recesso per mancato superamento del periodo di prova può essere esercitato nel corso della prova, se non è stato stabilito un termine minimo necessario per la compiuta attuazione dell’esperimento”.

“La funzione della prova non è limitata alla verifica delle capacità del lavoratore di svolgere le mansioni assegnate ma si estende anche alle modalità in cui la sua personalità si manifesta nell’ambito aziendale. E’ dunque legittima la clausola riportante anche la finalità di valutare qualità non strettamente lavorative del dipendente, concernenti le sue capacità relazionali con colleghi, collaboratori e superiori”.

C. Appello Milano, 7 settembre 2015, n. 746



Nctm

ATTIVITA' LAVORATIVA O LUDICA DEL LAVORATORE IN MALATTIA



Nctm

ILLECITO DI PERICOLO E NON DI DANNO

FATTO

- Ricorso per illegittimità del licenziamento per aver svolto durante l'assenza per malattia attività incompatibili (pesca sportiva subacquea) con lo stato morboso (colica addominale).
- Il Tribunale di Roma riconosceva la legittimità del licenziamento.
- La Corte di Appello di Roma riformava la sentenza di primo grado, con l'annullamento del recesso, perché l'attività in questione non aveva in concreto provocato alcun pregiudizio o ritardo poiché allo scadere della malattia il Lavoratore riprese l'attività.

“Non sussiste, a carico del dipendente, un divieto assoluto di prestare attività lavorativa a favore di terzi durante il periodo di malattia, salvo che tale attività evidenzi una simulazione di infermità, ovvero importi la violazione di un divieto di concorrenza o, compromettendo la guarigione dello stesso lavoratore, implichi l'inosservanza dei doveri imposti al prestatore d'opera, in particolare quello di fedeltà”.

“La valutazione del giudice di merito in ordine all'incidenza del lavoro sulla guarigione ha per oggetto il comportamento del dipendente nel momento in cui egli, pur essendo malato e per tale causa assente dal lavoro cui è contrattualmente obbligato, svolge per conto di terzi un'attività che può recare pregiudizio al futuro tempestivo svolgimento di tale lavoro; in tal modo, la predetta valutazione è costituita da un giudizio ex ante, ed ha per oggetto la potenzialità del pregiudizio. Da ciò discende che, ai fini potenziali, la tempestiva ripresa del lavoro resta irrilevante”.

Cass. Civ., Sez. lav., 5 agosto 2015, n. 16465



Nctm

CREDITI DI LAVORO



Nctm

PRESCRIZIONE DEI CREDITI DI LAVORO

“Dopo l’entrata in vigore della L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. “Legge Fornero”) che ha modificato la c.d. tutela reale prevista dall’art. 18 Statuto, anche a fronte di un licenziamento illegittimo, la tutela offerta al lavoratore resta solo di tipo indennitario, senza possibilità di reintegrazione in modo analogo a quanto tradizionalmente previsto nel regime c.d. di tutela obbligatoria. Si deve pertanto ritenere che dopo tale riforma i lavoratori – pur dipendenti da azienda sottoposta all’art. 18 – potessero incorrere, qualora avessero fatto valere le loro ragioni in corso di rapporto, nel timore di un recesso, a fronte della diminuita resistenza della propria stabilità. Conseguentemente, alla luce degli arresti giurisprudenziali in materia, anche in tali rapporti di lavoro la prescrizione rimane sospesa dall’entrata in vigore della L. n. 92/2012 fino alla cessazione del rapporto medesimo”.

Trib. Milano, 16 dicembre 2015



Nctm

DISTACCO



Nctm

DISTACCO NEI GRUPPI DI IMPRESE

FATTO

- La Confindustria ha avanzato istanza di interpello in merito alla corretta interpretazione dell'art. 30 D. Lgs. n. 276/2003, recante disciplina in materia di distacco dei lavoratori, come modificato dall'art. 7, comma 2 lett. Oa) D.L. n. 76/2013 (conv. Da L. n. 99/2013).
- Il Ministero del Lavoro, con risposta n. 1/2016, ha affermato che se il distacco viene attuato tra imprese che fanno parte dello stesso gruppo, il requisito dell'interesse è da ritenersi sempre esistente, al pari di quanto accade per i distacchi disposti tra aziende che hanno sottoscritto un contratto di rete.

“Appare pertanto possibile ritenere che in caso di ricorso all’istituto del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo di imprese, ricorrendo, quanto meno, le condizioni di cui all’art. 2359, comma 1, c.c., l’interesse della società distaccante possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo analogamente a quanto espressamente previsto dal Legislatore nell’ambito del contratto di rete”.

Ministero del Lavoro, risposta a Interpello 20 gennaio 2016, n. 1



Nctm

LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE
CO.CO.CO.



Nctm

NUOVA PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE

FATTO

- Il Ministero del Lavoro fornisce i primi chiarimenti interpretativi al fine di contrastare possibili comportamenti elusivi.
- In particolare, si evidenzia come l'art. 54 D. Lgs. 81/2015 introduca una procedura finalizzata a promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

“Si prevede che i datori di lavoro privati che procedano all’assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parte di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono di taluni effetti concernenti l’estinzione di illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all’erronea qualificazione del rapporto di lavoro”.

Ministero del Lavoro, circolare 1 febbraio 2016, n. 3