

DICEMBRE 2015



DE LEGIBUS

NOTIZIARIO DELL'AVVOCATO BIAGIO CARTILLONE

CAMBIA IL DIRITTO DEL LAVORO **ALL'INSEGNA DELL'IMPRESA**



**Studio Legale
Avvocato Biagio Cartillone**

Via E. Besana, 9
20122 Milano
Tel. 02 5457952 (r.a.)
Fax 02 54118473
biagio.cartillone@studiocartillone.it
info@studiocartillone.it
www.biagiocartillone.it

 **Avv Biagio Cartillone**
 [youtube.com/studiocartillone.it](https://www.youtube.com/studiocartillone.it)

Collaboratori

Avv. Eleonora Georgiacodis
Avv. Francesca Peri
Avv. Paolo Gallo
Avv. Edoardo Benassi
Dott.ssa Ughetta Di Carpegna
Dott. Paolo Parenti

Segreteria

Oriana Cartillone
Nita Cartillone
Irenka Silva

In collegamento

Avv. Ettore Chiti
Corso Lima, 23
16043 Chiavari
Tel. 0185 308117
Fax 0185 379538
email: e.chiti@tigullio.it

Realizzazione e stampa

 casa editrice **la fiaccola** srl
Via Conca del Naviglio, 37
20123 Milano

Stampa: Colorshade
Peschiera Borromeo (MI)

In questi ultimi mesi il diritto del lavoro ha subito una progressiva rivoluzione copernicana; il processo riformatore non si è ancora fermato perché ulteriori riforme sono in programma e in corso di realizzazione. Dal mese di marzo 2015, i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato godono delle tutele cosiddette crescenti che, in realtà, sono tutele ridotte rispetto a prima e rispetto ai lavoratori che risultano essere stati assunti, anche dalla stessa impresa, in epoca antecedente a questa data. Dagli anni 90 del secolo scorso, vi sono stati ripetuti tentativi di riforma dei contenuti dello statuto dei lavoratori, che sono andati a vuoto per l'opposizione delle organizzazioni sindacali e per il quadro politico che all'epoca non ha consentito queste riforme.

La forte crisi economica di questi ultimi anni (con intervento massiccio della cassa integrazione e intimazione di licenziamenti collettivi e individuali) ha costretto il parlamento ad adottare modifiche legislative con lo scopo di incrementare l'occupazione, favorendo gli investimenti e il ritorno di attività delocalizzate che hanno abbandonato il mercato italiano rivolgendosi a realtà estere con minori tutele, garanzie e inferiore costo del lavoro. I lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato assunti dal 7 marzo 2015, tranne che per ipotesi marginali (licenziamento discriminatorio, licenziamento per fatti disciplinari inesistenti, licenziamento per una inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni rivelatasi insussistente, licenziamento per ragione di maternità o di matrimonio, licenziamento verbale), in presenza di un licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, non hanno più diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro ma solo ad un indennizzo economico prefissato per legge.

Il risarcimento indennitario per il licenziamento illegittimo per gli assunti dopo il 7 marzo 2015 è proporzionato rigorosamente all'anzianità di servizio: due mesi per ogni anno di servizio, con un massimo di 24 mesi, qualunque sia lo stato di sofferita disoccupazione del lavoratore e qualunque siano i tempi occorrenti per la pronuncia della condanna da parte del tribunale.

A tutto questo si accompagna la liberalizzazione dei contratti a termine, fino a 36 mesi di durata, e dei contratti di somministrazione di lavoro a termine senza la necessità di dover indicare nei contratti il perché dell'apposizione del termine. La griglia dei controlli a distanza dell'attività lavorativa si è allargata rendendo legittimi tutti gli strumenti informatici e snellendo le formalità per l'adozione di ulteriori strumenti di controllo.

L'intento complessivo del legislatore è stato quello di sciogliere lacci e laccioli del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per farlo camminare in modo più spedito e semplice, favorendo le imprese al fine di incrementare l'occupazione.

Nel contempo le nuove norme hanno abolito il contratto a progetto che dal 2003 è stato utilizzato dalle imprese, a sproposito, per contenere il costo del lavoro e degli oneri previdenziali. I contratti a progetto adesso non sono più utilizzabili, sono semplicemente fuorilegge.

Nella cornice riformatoria manca ancora l'emanazione della disciplina sul salario minimo che non si sa che connotati assumerà. Sicuramente avrà effetti dirompenti sulla contrattazione collettiva e sulla presenza sindacale così come storicamente si è imposta in più di mezzo secolo.

Il legislatore, inoltre, ha adottato una diversa disciplina delle liti giudiziarie tra datore di lavoro e lavoratore, imponendo al giudice che il lavoratore sia condannato al pagamento delle spese processuali a favore dell'azienda nel caso in cui risulti comunque soccombente nelle sue richieste.

Si tratta sicuramente di scelte giuridiche compiute all'insegna e nell'interesse dell'impresa che almeno per questi provvedimenti a suo favore ha l'obbligo di non disattendere le aspettative e incrementare investimenti e occupazione. Gli imprenditori e gli investitori veramente non hanno più alibi.

Possano smettere di lamentarsi sulla legislazione come causa di impedimento al loro investire.

INDICE

3 3. NUOVA DISCIPLINA **DEL DIRITTO DEL LAVORO**

7. JOBS ACT E DISCIPLINA DEL LICENZIAMENTO
PER GLI **ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015**

13 13. DIRITTO **DI FAMIGLIA**

14. GIURISPRUDENZA DELLA **CORTE DI CASSAZIONE**

17 17. DIRITTO **PENALE**

18 18. DIRITTO **DI LOCAZIONE**

19 19. **CRONACA**

Lucca
2015

NUOVA DISCIPLINA DEL DIRITTO DEL LAVORO

IL CONCETTO DI LAVORO SUBORDINATO SI AMPLIA E CANCELLA DEFINITIVAMENTE I CONTRATTI A PROGETTO

Il contratto a progetto con il nuovo decreto attuativo, il terzo, del Jobs Act, cessa di esistere anche per quelle forme residuali che la legge Fornero non aveva ancora travolto.

La legge n.92 del 2012 prevede che i contratti a progetto non possono avere ad oggetto l'attività esercitata dal committente, dovendo essere un'attività estranea all'oggetto sociale dell'impresa. Il nuovo decreto attuativo del Jobs Act del febbraio 2015, adesso, chiude definitivamente ogni porta, affermando che sono riconducibili al rapporto di lavoro subordinato anche i "rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro." Con questa norma ogni prestazione coordinata e continuativa, anche se contenente un progetto, in presenza di organizzazione da parte del committente, è riconducibile alla figura del rapporto di lavoro subordinato. Le eccezioni residuali a questa previsione sono rappresentate dalle prestazioni coordinate e continuative rese da soggetti iscritti ad albi professionali (avvocati, ingegneri, medici, architetti, commercialisti, etc), le prestazioni rese dai componenti dei consigli di amministrazione, le prestazioni rese dai componenti di commissioni e collegi, le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Al momento è ben difficile immaginare quali possano essere le prestazioni sottratte alla vis attrattiva del rapporto di lavoro subordinato individuabili dalla contrattazione collettiva, che è ancora tutta da costruire dalle parti collettive.

Con norma transitoria, è stato previsto, nel nuovo decreto attuativo del Jobs Act, che i datori di lavoro, che procedano entro il 2015 alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, hanno il beneficio dell'estinzione delle vio-

lazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso. Questa previsione è subordinata alla condizione che datore di lavoro e collaboratore sottoscrivano tra loro un verbale di conciliazione in sede protetta non più impugnabile. Questo verbale deve essere così sottoscritto avanti la direzione territoriale del lavoro, l'autorità giudiziaria, in sede sindacale oppure in sede arbitrale.

L'IMPRESA CON LE NUOVE NORME PUÒ ATTRIBUIRE UNILATERALMENTE MANSIONI INFERIORI RISPETTO A QUELLE PER ULTIMO SVOLTE DAL LAVORATORE

Il terzo decreto attuativo del Jobs Act del mese di febbraio 2015 ha riscritto interamente le previsioni dell'articolo 2103 del codice civile, che da decenni nel nostro ordinamento detta la disciplina delle mansioni del lavoratore.

La nuova norma prevede, come la precedente, che il lavoratore debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime mansioni effettivamente svolte.

La nuova disciplina, diversamente dalla precedente, prevede che, nel caso in cui intervenga una modifica degli "assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore", al lavoratore interessato pos-



sono essere assegnate, su iniziativa dell'azienda, "mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore". In passato era impossibile un qualsiasi mutamento in peius delle mansioni del lavoratore; adesso questo mutamento diventa giuridicamente legittimo. Se l'assetto organizzativo dell'azienda muta, l'impresa ben può adibire il lavoratore a mansioni appartenenti ad un livello inferiore. La condizione essenziale che legittima il mutamento di queste mansioni è la "modifica degli assetti organizzativi aziendali" che abbiano rilevanza ed incidenza sulla posizione del lavoratore interessato.

In conseguenza dell'attribuzione delle mansioni inferiori, però, il lavoratore continua ad avere diritto al precedente inquadramento e al medesimo trattamento retributivo, ad eccezione, però, di quelle indennità che siano specificatamente collegate alla particolare modalità di svolgimento della precedente mansione di livello superiore.

Nella vecchia formulazione dell'articolo 2103 del codice civile, il lavoratore acquisiva il diritto a godere e ad avere il riconoscimento del superiore inquadramento nel caso in cui egli fosse stato adibito alle mansioni superiori per oltre tre mesi. Adesso, questo limite dei tre mesi è stato aumentato a sei mesi. Il lavoratore, pertanto, potrà ottenere il riconoscimento del superiore inquadramento solo nel caso in cui la sua adibizione alla mansione superiore si sia protratta oltre il sesto mese. Evidentemente la norma, nel suo impianto complessivo, intende favorire lo ius variandi dell'impresa, senza farle sopportare con automaticità e immediatezza il superiore trattamento economico spettante al lavoratore interessato. I sei mesi di adibizione alla mansione superiore per ottenere il riconoscimento superiore di inquadramento devono essere svolti in modo continuativo e non a singhiozzo e con criterio sommatario.

Le parti, con accordo sottoscritto in una sede protetta (direzione territoriale del lavoro, sede sindacale, autorità giudiziaria, collegio arbitrale), possono comunque stipulare accordi individuali che abbiano ad oggetto la modifica in peggio delle mansioni, del livello di inquadramento e della retribuzione. Ma questi accordi devono avvenire nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro o all'acquisizione di una sua diversa professionalità o comunque alla soddisfazione di una sua specifica esigenza.

LA SOMMINISTRAZIONE ILLECITA DI MANODOPERA, CONSEGUENZE PIÙ LIEVI A FAVORE DELL'UTILIZZATORE

Fino ad oggi, in presenza di somministrazione illecita di manodopera, il lavoratore poteva agire contro il datore di lavoro, effettivo utilizzatore delle sue energie, per chiedere la costituzione del rapporto di lavoro direttamente con lui, con l'aggiunta del risarcimento dei danni che era pari alle retribuzioni perse dalla data di estromissione dal posto di lavoro, o dall'offerta della



prestazione, fino all'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro.

Adesso, il decreto attuativo del Jobs Act del mese di febbraio 2015 interviene pesantemente sulla materia, introducendo due modifiche essenziali che tendono a tutelare l'impresa inadempiente che ha dato origine alla condotta fraudolenta della somministrazione illecita.

La nuova normativa prevede che il lavoratore deve impugnare la sua estromissione dal posto di lavoro nei confronti dell'utilizzatore entro il termine di 60 giorni e proporre la sua azione giudiziaria entro il successivo termine dei 180 giorni. Questi termini sono previsti a pena di decadenza. La loro inosservanza comporta la definitiva perdita di ogni diritto.

L'impresa, che subisce l'azione di riconoscimento del rapporto di lavoro per somministrazione illecita, potrà comunque essere condannata a dover riconoscere un risarcimento del danno che va da un minimo di 2,5 mensilità ad un massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto percepita, qualunque sia il tempo di sofferta disoccupazione del lavoratore già occupato illecitamente ed estromesso in modo illegittimo dal posto di lavoro. La norma si preoccupa di aggiungere che "La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la costituzione del rapporto di lavoro."

Il risarcimento così, per legge, è limitato nella sua quantificazione anche se la sentenza che riconosce il diritto interviene a distanza di un tempo ben superiore a 12 mesi. Le disfunzioni della giustizia restano così tutte a carico del lavoratore e cioè del soggetto più debole del rapporto contrattuale e sociale.

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO, ULTERIORE FLESSIBILITÀ

Il Jobs Act ha sentito l'esigenza di riscrivere nella sua interezza la disciplina del contratto a tempo determinato. Qua e là il nuovo intervento ha modificato, con delle veloci pennellate, qualche previsione; in ogni caso,

le modifiche apportate sono sì marginali, ma tutte nell'interesse dell'impresa. Si segnala così la nuova previsione che, nel caso di superamento del limite dei trentasei mesi, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato "dalla data di tale superamento" e non più dalla data originaria di stipulazione del contratto a tempo determinato. Perché non vi siano dubbi in proposito, la nuova normativa rafforza questo concetto anche nel caso in cui vi sia un'eccedenza di proroghe, prevedendo che il contratto si considera a tempo indeterminato a decorrere "dalla data della sesta proroga". Ugualmente, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza "del trentesimo giorno o cinquantesimo giorno" nel caso in cui, scaduto il contratto, il rapporto di lavoro sia proseguito.

Tutto questo significa che il lavoratore, per il periodo trascorso alle dipendenze dell'impresa con il rapporto di lavoro a tempo determinato, avuta la trasformazione a tempo indeterminato, non matura gli scatti di anzianità e tutte le altre conseguenze connesse all'anzianità di servizio, ivi compreso il sistema delle tutele crescenti che poggia sulla anzianità di servizio nella quantificazione del risarcimento spettante al lavoratore licenziato illegittimamente.

Nella precedente disciplina, che adesso il terzo decreto attuativo del Jobs Act modifica, in caso di violazione della normativa sul contratto a tempo determinato, il rapporto di lavoro si considerava fin dall'origine come un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con tutte le ricadute economiche e normative sull'anzianità di servizio.

IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE, AMPLIATE LE FACOLTÀ AZIENDALI

Il lavoro a tempo parziale può essere concluso sia con il contratto a tempo determinato che con quello a tempo indeterminato.

Il contratto deve essere concluso in forma scritta. Se il contratto a tempo parziale non avesse la forma scritta, si considera come se fosse a tempo pieno. Ma in questo caso, per esplicita previsione della nuova disciplina, nulla è dovuto al lavoratore che di fatto ha prestato la sua opera a tempo parziale ma che avrebbe avuto diritto a prestarla a tempo pieno. La nuova norma, infatti, prevede esplicitamente che "fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alle retribuzioni ed al versamento dei contributi dovuti per le prestazioni effettivamente rese." Il lavoratore con questa norma non può più rivendicare il diritto ad avere il pagamento di ore di lavoro che non ha prestato. Questo diritto alla maggiore retribuzione decorre solo dalla data della pronuncia della sentenza che riconosce il diritto. Si noti bene: dalla data della pronuncia della sentenza e non dalla data di messa in mora con l'offerta della prestazione lavorativa a tempo pieno o dalla data del deposito del ricorso avanti il tribunale. In questo modo, se il diritto viene riconosciuto dal giudice a distanza di anni dalla

domanda del lavoratore, tutti i tempi processuali occorsi per far dichiarare il danno restano a carico del lavoratore, soggetto debole del rapporto di lavoro, e non a carico dell'impresa, soggetto economicamente forte. Il lavoratore può chiedere di lavorare a tempo pieno e ottenere il riconoscimento di questa domanda, ma senza che ciò abbia effetti negativi sull'impresa, per i tempi precedenti alla pronuncia della sentenza da parte del giudice.

Il contratto di lavoro deve contenere la "puntuale indicazione della durata a tempo parziale della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno."

Il datore di lavoro ha comunque la facoltà di:

- richiedere l'effettuazione di lavoro supplementare e nel contratto verticale e misto può chiedere l'effettuazione di lavoro straordinario
- modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa
- aumentare l'orario di lavoro a tempo parziale.

La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno, proporzionata all'orario di lavoro concordato fra le parti.

Questa nuova disciplina del contratto a tempo parziale, al pari degli altri istituti del Jobs Act, contiene una disciplina che è orientata tutta nel segno dell'impresa.

I CONTROLLI A DISTANZA

Il Jobs Act modifica in modo significativo i controlli a distanza del lavoratore.

La nuova norma è stata così congegnata.

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati, previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di controllo possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Questa disposizione non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte con questi strumenti di controllo sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto

di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli.

La norma rappresenta una forte discontinuità rispetto alla passata disciplina che non lasciava margini e che, comunque, non teneva conto dell'enorme sviluppo informatico che si è realizzato dall'emanazione della vecchia legge del 1970.

IL TFR SI PUÒ CHIEDERE PER OGNI MESE DI MATURAZIONE

Dal 3 aprile 2015 entrerà in vigore la nuova disciplina che consente l'erogazione della quota mensile del TFR in busta paga (QU.I.R.), senza più aspettare la cessazione del rapporto di lavoro e senza più gli accantonamenti che hanno caratterizzato fino ad oggi il nostro sistema. La nuova disciplina è contenuta nel Decreto del Presidente del Consiglio n. 29 del 20 febbraio 2015, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 65.

Chi può usufruirne: possono chiedere questa liquidazione della quota mensile tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, con contratto da almeno sei mesi. Non possono usufruirne:

- i lavoratori domestici;
- i lavoratori agricoli;
- i dipendenti per cui la legge o il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede la corresponsione periodica del TFR ovvero l'accantonamento del TFR presso soggetti terzi;
- i dipendenti da datori sottoposti a procedure concorsuali;
- i dipendenti da datori per i quali siano stati autorizzati interventi di integrazione salariale straordinaria;
- i dipendenti da datori di lavoro che abbiano sottoscritto un accordo di ristrutturazione dei debiti e di soddisfazione dei crediti.

Come si chiede la corresponsione:

il lavoratore interessato deve compilare una istanza, secondo il modello allegato al D.P.C.M. e consegnarla al datore. La richiesta è irrevocabile fino al 30 giugno 2018. Ai fini delle imposte sui redditi, la QU.I.R. è assoggettata a tassazione ordinaria e non è imponibile ai fini previdenziali.

LE NUOVE TUTELE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

Il secondo decreto attuativo del governo Renzi in esecuzione del Jobs act ha ad oggetto le tutele pubbliche dopo la cessazione del rapporto di lavoro che causa uno stato di disoccupazione involontaria.

Il decreto attuativo prevede tre nuovi istituti: la Naspi, la ASDI e la DIS-COLL. I primi due hanno ad oggetto la tutela del lavoratore disoccupato con rapporto di lavoro subordinato, mentre l'ultima ha ad oggetto la tutela del lavoratore con un contratto di lavoro para-



Ben Shahn

subordinato (prestazione coordinata e continuativa, collaborazione a progetto).

Tutti gli istituti giuridici si applicano dal 1° maggio 2015.

Gli istituti hanno la seguente natura.

La NASPI, Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego, tutela il reddito dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, che abbiano perduto involontariamente l'occupazione.

La ASDI, assegno di disoccupazione, ha la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito dei lavoratori percettori della NASPI che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata senza trovare occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.

La DIS-COLL è una indennità di disoccupazione a favore dei lavoratori parasubordinati divenuti disoccupati. Essa è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente l'occupazione.

NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO CON ESONERO DEL PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

La legge 23 dicembre 2014 n. 190, all'articolo 1, comma 118, al fine di favorire l'occupazione, ha previsto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le assunzioni a tempo indeterminato.

Condizione essenziale perché l'impresa abbia questa esenzione è che il contratto di lavoro a tempo indeterminato sia stipulato nell'arco temporale che va dall'1 gennaio al 31 dicembre 2015. Si tratta di un beneficio assolutamente temporaneo.

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali non si estende ai premi e ai contributi dovuti all'Inail e non può superare l'importo massimo di euro 8060 su base annua.

Il beneficio non può essere usufruito per le assunzioni dei lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati

essere stati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi altro datore di lavoro. Il lavoratore deve avere così una prolungata anzianità di disoccupazione. Evidentemente si sono voluti favorire i lavoratori con maggiore anzianità di inoccupazione. Il beneficio, inoltre, non può essere concesso se in altre assunzioni a tempo indeterminato sia già stato usufruito dallo stesso lavoratore.

In presenza di gruppo societario, con società controllate o tra loro collegate, il beneficio non può essere concesso nel caso in cui il lavoratore assunto a tempo indeterminato risulti avere avuto, nei tre mesi precedenti dalla data di entrata in vigore della legge, altro contratto a tempo indeterminato con qualcuna delle società del gruppo. La norma evidentemente è dettata al fine di evitare emigrazioni e imputazioni fittizie dei rapporti di lavoro con lo scopo di usufruire del beneficio previdenziale.

Il beneficio non sarà usufruito dalle imprese in modo generalizzato e indiscriminato perché vi è un limite di spesa pubblica superato il quale non sarà più possibile usufruire dell'incentivo. L'incentivo sarà così usufruito, nell'ambito della spesa posta a bilancio, in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande. L'Inps dovrà fornire immediata comunicazione dell'eventuale mancato accoglimento del beneficio previdenziale richiesto.

CESSIONE DELLE FERIE E DEI PERMESSI A FAVORE DI UN COLLEGA DI LAVORO CHE DEVE ASSISTERE UN FIGLIO DISABILE

L'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2016 prevede che: "Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro."

Si dubita che il lavoratore, però, possa cedere totalmente le ferie da godere, perché le ferie hanno lo scopo di ripristinare le funzioni psico-fisiche del lavoratore ed in qualche modo sono previste anche nell'interesse dell'azienda, che deve poter far riferimento su un lavoratore fisicamente efficiente. Questa norma intende tutelare lo spirito di solidarietà tra i lavoratori senza incidere sui costi dell'azienda, che nell'applicazione della norma deve dimostrare sensibilità, senza frapporre ostacoli e ostruzionismi alla sua realizzazione.

JOBS ACT E DISCIPLINA DEL LICENZIAMENTO PER GLI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

7

IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, COME QUELLO VERBALE, SEMPRE NULLO

Il licenziamento discriminatorio e il licenziamento intimato in forma orale, con il nuovo decreto, continua ad essere disciplinato esattamente come prima. Nulla cambia. Il licenziamento discriminatorio è quello motivato da ragioni politiche, sindacali, religiose, razziali e da motivi comunque illeciti perché contrari a norme imperative. Il licenziamento discriminatorio e quello intimato in forma orale comportano il diritto del lavoratore ad essere reintegrato nel posto di lavoro con un risarcimento del danno che non potrà mai essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione di fatto percepita, oltre al pagamento dei contributi previdenziali. Il lavoratore, ottenuta la reintegrazione nel posto di lavoro, potrà inoltre esercitare, entro 30 giorni dall'invito a riprendere attività lavorativa, il diritto di opzione chiedendo al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, il pagamento di ulteriori

15 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Questa norma si applica, nel nuovo schema normativo, a tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, operai, impiegati o quadri, a prescindere dall'elemento dimensionale dell'impresa e a prescindere dalla data di assunzione nel posto di lavoro.

NEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: SE IL FATTO NON SUSSISTE, SI DEVE ORDINARE LA REINTEGRAZIONE

Per il licenziamento ingiustificato, il principio generale introdotto dalla nuova normativa è il solo risarcimento dei danni. Solo nel caso in cui il fatto disciplinare sia insussistente nella sua materialità oggettiva e soggettiva, si avrà la reintegrazione nel posto di lavoro con il risarcimento dei danni, il pagamento dei contributi previdenziali e la facoltà dell'esercizio del diritto di opzione. Il licenziamento disciplinare con la nuova normativa, per i neo assunti, rispetto al passato, cambia

in modo rilevante: per i lavoratori assunti precedentemente, o anziani che dir si voglia, continua a valere il principio secondo il quale essi hanno il diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro quando il fatto contestato non sussiste o sussistendo il lavoratore non l'ha commesso. La reintegrazione nel posto di lavoro, inoltre, si ha nel caso in cui il contratto collettivo, oppure il codice disciplinare aziendale per quel tipo di infrazione contestata, preveda solo l'applicazione di una sanzione conservativa del posto di lavoro. Per i nuovi assunti, invece, la reintegrazione nel posto di lavoro si potrà avere solo ed esclusivamente quando il fatto materiale contestato al lavoratore è insussistente. In questa sola ipotesi il lavoratore ingiustamente accusato e licenziato avrà diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro con un risarcimento del danno che non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione. In tutti gli altri casi, invece, ivi compreso quello in cui la sanzione disciplinare del licenziamento appaia sproporzionata, il lavoratore non avrà più diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro ma avrà diritto semplicemente al pagamento di un'indennità economica pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale per ogni anno di servizio prestato, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Per esservi reintegrazione, il fatto deve essere insussistente dal punto di vista oggettivo oppure soggettivo. Nel caso in cui il lavoratore sia stato reintegrato dal giudice nel posto di lavoro, avrà diritto di esercitare l'opzione chiedendo la corresponsione delle ulteriori 15 mensilità della retribuzione globale di fatto percepita in sostituzione del posto di lavoro. Al di fuori dell'insussistenza del fatto oggettivo o soggettivo, se il licenziamento è illegittimo perché si pone in violazione delle norme contenute nel contratto collettivo oppure nel codice disciplinare aziendale, il giudice deve dichiarare risolto il rapporto di lavoro, ma ritenendo illegittimo il licenziamento deve condannare il datore di lavoro al risarcimento dei danni pari a due mesi di retribuzione per ogni anno di servizio con il limite di 24 mesi. Il licenziamento disciplinare, sanzionato con la reintegrazione nel posto di lavoro, con le nuove previsioni di legge potrà avvenire solo in casi del tutto marginali. La gran parte dei licenziamenti disciplinari, infondati e illegittimi, sarà sanzionata solo con il risarcimento dei danni.

Esempio pratico della nuova disciplina: un lavoratore si presenta al lavoro con pochi minuti di ritardo. L'azienda gli contesta il fatto e, all'esito della procedura di contestazione di addebito, gli intima il licenziamento disciplinare per giusta causa, senza il preavviso. Il contratto collettivo o il codice disciplinare aziendale per il ritardo prevede solo una multa ma non il licenziamento. Il giudice, decidendo la controversia, non potrà più disporre la reintegrazione nel posto di lavoro, ma riconoscerà al lavoratore licenziato solo l'indennità risarcitoria, da un minimo di quattro ad un massimo di 24 mensilità di retribuzione.

Una simile previsione di legge rende l'impresa padrona assoluta del rapporto di lavoro e del suo destino.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO O PER MOTIVI ECONOMICI: MAI REINTEGRAZIONE E RITORNO IN AZIENDA

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per gli assunti dal 7 marzo 2015, anche se licenziati in modo illegittimo e con una motivazione manifestamente insussistente, non comporterà più, a carico dell'impresa, la reintegrazione nel posto di lavoro. L'unica possibile conseguenza è solo il risarcimento dei danni nella misura forfettaria prevista per legge. Per i lavoratori già alle dipendenze dell'azienda, prima della nuova normativa entrata in vigore il 7 marzo 2015, il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, invece,



permane nel caso in cui il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo sia dichiarato dal giudice manifestamente infondato nella motivazione.

Le conseguenze solo economiche del licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo, per i neo assunti, sono stabilite per legge: "il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità."

La misura di questo risarcimento non subisce decurtazione anche nel caso in cui il lavoratore abbia im-

mediatamente trovato altra e diversa occupazione dopo il licenziamento.

Il giudice, nello stabilire la misura del risarcimento, che deve riconoscere al lavoratore licenziato in modo ingiustificato, si deve limitare solo ad applicare la formula matematica stabilita per legge. Ogni potere discrezionale del giudice è stato totalmente soppresso. Il concetto di giustificato motivo oggettivo, come causa giustificante il licenziamento, resta quello che negli anni è stato individuato dalla giurisprudenza ed è comunemente conosciuto.

La nuova normativa, che abbatte le vecchie tutele del rapporto di lavoro subordinato, introduce il mero risarcimento economico del danno quale conseguenza del licenziamento illegittimo, esclude ogni possibile reintegrazione nel posto di lavoro e lega il recesso datoriale illegittimo ad un costo per l'azienda fisso. La nuova normativa configura il licenziamento per giustificato motivo oggettivo come il licenziamento meno rischioso tra i vari tipi di licenziamento astrattamente adottabili. La nuova norma può innescare un meccanismo pericoloso, perché favorisce il turn-over nell'occupazione, avendo previsto per i nuovi assunti un sistema di tutela estremamente fragile rispetto ai lavoratori con rapporto di lavoro concluso in epoca antecedente al mese di marzo 2015.

Le tutele si definiscono crescenti solo perché, partendo da una base minima (4 mensilità di retribuzione), crescono economicamente col crescere dell'anzianità di servizio, fino ad un limite oltre il quale, a tutela dell'impresa, non si può andare (24 mensilità di retribuzione).

NEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE, ANCHE SE SPROPORZIONATO, MA PER UN FATTO EFFETTIVAMENTE COMMESO, PREVISTO SOLO IL RISARCIMENTO ECONOMICO

Nel caso in cui il licenziamento disciplinare sia inflitto per un fatto esistente e sul presupposto che il lavoratore ne sia il responsabile, se il licenziamento appare essere comunque ingiustificato perché non ricorrono gli estremi per poterlo dichiarare legittimo (ad esempio licenziamento sproporzionato rispetto al fatto contestato), il lavoratore potrà rivendicare il solo diritto ad avere la corresponsione di "un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità." In questa dichiarazione di illegittimità assumeranno rilevanza le previsioni del codice disciplinare e le previsioni del ccnl. Per i veterani, invece, la violazione delle previsioni del codice disciplinare aziendale o del ccnl comporta la reintegrazione nel posto di lavoro (art. 18 stat. Lav. Comma 4) e il risarcimento fino a 12 mesi di retribuzione globale.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO ILLEGITTIMO, NIENTE REINTEGRAZIONE MA SOLO RISARCIMENTO ECONOMICO

Il primo decreto attuativo della legge delega del Jobs Act ha introdotto una nuova disciplina per gli assunti dal marzo 2015, in materia di licenziamento collettivo. Questa disciplina è profondamente diversa rispetto al passato. I neo assunti non hanno più diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro nel caso in cui vi sia la violazione della procedura o vi sia la violazione dei criteri di scelta. Spetterà adesso solo il risarcimento del danno fissato con i criteri del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo. Le conseguenze del licenziamento collettivo illegittimo sono stabilite per legge: "il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità." La misura di questo risarcimento non subisce decurtazione anche nel caso in cui il lavoratore abbia immediatamente trovato altra e diversa occupazione dopo il licenziamento.

La reintegrazione nel posto di lavoro resta solo per i lavoratori assunti in epoca precedente all'entrata in vigore della nuova legge.



ELEMENTO DIMENSIONALE: L'IMPRESA CHE SUPERA I 15 DIPENDENTI NON PAGA PIÙ PEGNO

Dalla data di entrata in vigore del decreto attuativo della legge delega 07 marzo 2015, l'elemento dimensionale delle aziende, ai fini dell'applicazione dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori, resta definitivamente cristallizzato per le aziende che occupano meno di 16 addetti. Tutte le aziende che superano con le nuove assunzioni il limite delle 15 unità lavorative, con contratto a tempo indeterminato, non sono comunque destinatarie dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori in materia di reintegrazione nel posto di lavoro. L'unica conseguenza è che queste aziende applicheranno le nuove normative sulle tutele crescenti a tutti i dipendenti, vecchi e nuovi. La norma è di grande favore per la piccola azienda che può lanciarsi

nel superare il limite dimensionale dei 15 addetti, perché in questa eventualità anche i lavoratori già alle sue dipendenze saranno destinatari delle nuove normative dettate per i neo assunti sull'applicazione dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori.

La previsione è stata così formulata:

"Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto."

Superando il numero dei 15 addetti, queste aziende, in caso di licenziamento disciplinare per un fatto esistente ma sproporzionato oppure in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo manifestatamente infondato, avranno il solo obbligo della corresponsione dell'indennità risarcitoria ma senza l'obbligo della reintegrazione. Per quanto concerne la normativa da applicare con riferimento al numero dei dipendenti, tutto si cristallizza così alla data di entrata in vigore della nuova legge. Il tempo per queste aziende si ferma allo status esistente in quel preciso momento. La nuova normativa, evidentemente, penalizza i lavoratori già assunti perché, nonostante il superamento del limite numerico, si continuerà ad applicare nei loro confronti la disciplina della stabilità obbligatoria del posto di lavoro.

Questa previsione potrebbe essere viziata da eccesso di delega perché nella legge delega manca la previsione dell'applicazione della nuova normativa del Jobs Act anche ai lavoratori precedentemente assunti.

COME SI CALCOLA L'INDENNITÀ RISARCITORIA DEL LICENZIAMENTO NEL NUOVO REGIME DELLE TUTELE CRESCENTI

Il decreto attuativo della legge sul Jobs Act ha introdotto un nuovo criterio giuridico per la quantificazione della indennità risarcitoria dovuta in presenza di licenziamento illegittimo.

La quantificazione dell'indennità risarcitoria per il licenziamento illegittimo sottoposto alla disciplina delle tutele crescenti e, quindi, agli ultimi interventi riformatori, fa riferimento a due distinti criteri: i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 hanno diritto ad un risarcimento rapportato al concetto di retribuzione globale di fatto percepita mensilmente, mentre i lavoratori assunti successivamente a questa data hanno diritto ad un risarcimento mensile che fa riferimento alla retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. La misura dell'indennità mensile risarcitoria, applicando questi due distinti criteri di quantificazione, determina un risultato finale diverso, perché diversa è, evidentemente, la base del calcolo.

Per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, quindi, occorre riferirsi non più alla retribuzione percepita nel

mezzo, ma a quel compenso che il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro prevede come base di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. I criteri di calcolo del trattamento di fine rapporto, però, sono diversi da contratto collettivo a contratto collettivo. Il criterio per il calcolo dell'indennità risarcitoria mensile è così un po' più complesso rispetto al vecchio richiamo alla retribuzione globale di fatto mensilmente percepita, criterio, quest'ultimo, più semplice e di immediata apprensione.

Calcolare il risarcimento facendo riferimento alle sole voci utili per il calcolo del trattamento di fine rapporto comporta, normalmente, un importo di risarcimento minore da riconoscersi al lavoratore.

Nelle tutele crescenti per ogni anno di servizio prestato sono dovute due mensilità di retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Se l'anno di servizio prestato non è intero occorre procedere ad un riproporzionamento: dividere l'importo delle due mensilità per 12 e moltiplicarlo per il numero dei mesi di servizio effettivamente prestato.

I mesi lavorati per più di 15 giorni si considerano come mese intero, quelli con un numero di giorni inferiori sono ininfluenti.

IL POTERE DISCREZIONALE DEL GIUDICE SULLA QUANTIFICAZIONE DEL DANNO DEI LICENZIATI ASSUNTI DOPO IL 7 MARZO 2015 NON ESISTE PIÙ

Il decreto attuativo del Jobs Act dimostra grande disistima e sfiducia nei confronti del potere giurisdizionale perché ha sentito l'esigenza di dettare in modo tassativo la disciplina e quali siano le conseguenze, in materia di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo illegittimo. La reintegrazione può essere ordinata, nel licenziamento disciplinare, se il fatto contestato non sussiste o, sussistendo, il lavoratore non lo ha commesso. Se il fatto sussiste e il lavoratore lo ha commesso, in nessun caso, d'ora in poi, e per gli assunti dal 7 marzo 2015, il giudice potrà ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro, con il ritorno del licenziato in azienda. La norma è limpida, senza possibilità di equivoci.

Se il fatto sussiste ma il licenziamento è sproporzionato rispetto alle previsioni del contratto collettivo, del codice disciplinare aziendale e delle previsioni generali di legge, il giudice si deve limitare a riconoscere la illegittimità del licenziamento attribuendo al lavoratore la sola indennità risarcitoria, nella misura forfettaria prevista per legge, con esclusione di ogni reintegrazione nel posto di lavoro.

Nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per gli assunti dal 7 marzo 2015, non vi è più la possibilità astratta per il giudice di poter ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro con l'aggiunta del pagamento della retribuzione fino a 12 mensilità o il solo risarcimento dei danni da 12 a 24 mensilità, perché il giudice può disporre solo l'obbligo risarci-

torio per l'impresa in una misura già predeterminata per legge nei suoi elementi di quantificazione.

Nel quantificare l'indennità risarcitoria, il giudice non potrà più decidere tra un minimo e un massimo (da 12 a 24 mensilità, come per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015). Il giudice adesso fungerà da semplice ragioniere: dopo aver verificato gli anni di servizio del lavoratore deve procedere ad un semplice calcolo aritmetico dell'indennità dovuta, applicando una formula matematica: retribuzione mensile moltiplicata per 2 e per gli anni di servizio, con il limite massimo di 24 mensilità e il limite minimo di 4 mensilità.

Il sistema adottato ha il pregio di consentire all'azienda di conoscere in anticipo i costi esatti di un licenziamento intimato in modo illegittimo. Il giudice, nel dimmerare le controversie, non esercita più quell'ampio potere discrezionale che, invece, continua ad esercitare per i licenziamenti illegittimi intimati ai lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore della nuova legge.

IL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO NELL'IMPRESA CHE OCCUPA FINO A 15 DIPENDENTI, PREVISIONE DI UN MINOR RISARCIMENTO

Il decreto attuativo della legge delega del Jobs Act ha dettato una nuova disciplina sul risarcimento dovuto dalla piccola impresa nel licenziamento ingiustificato. Per i vecchi assunti occupati in impresa che occupa meno di 16 addetti, nel caso di licenziamento illegittimo per giustificato motivo oggettivo o disciplinare, è previsto un risarcimento che va da un minimo di 2,5 mensilità ad un massimo di sei mensilità. Tra il minimo ed il massimo è il giudice che stabilisce la misura effettiva del risarcimento. Per i neo assunti della piccola impresa, d'ora in poi, il licenziamento nel minimo è ridotto a due mensilità mentre nel massimo resta invariato a 6 mesi. La misura del risarcimento da liquidare è fissata perentoriamente in un mese per ogni anno di servizio. Dal sesto anno di servizio in poi, il lavoratore così avrà diritto a 6 mensilità di retribuzione. Il giudice per i nuovi assunti non ha più il potere discrezionale di fissare la misura effettiva del licenziamento che si quantifica così in modo meccanico. Si ha piccola impresa se il numero degli occupati, esclusi i contratti a tempo determinato, non superano i 15 addetti.

QUEL NETTURBINO TROVATO A GIOCARE A CARTE DURANTE L'ORARIO DI LAVORO CON IL JOBS ACT NON SAREBBE MAI STATO REINTEGRATO NEL POSTO DI LAVORO

Nel mese di maggio del 2006 un netturbino anticipa arbitrariamente il suo orario di uscita dal lavoro di un quarto d'ora, e va a giocare a carte in un circolo ricrea-



tivo; colto in flagranza mentre giocava a carte, è stato licenziato immediatamente per giusta causa. Il tribunale in primo grado, la corte d'appello in secondo grado e la corte di cassazione in sede di legittimità hanno confermato uniformemente la illegittimità del licenziamento, per averlo ritenuto sproporzionato rispetto alle previsioni del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro. La sentenza di reintegrazione nel posto di lavoro da parte del tribunale è intervenuta dopo due mesi dal licenziamento, ma al netturbino è stato riconosciuto, nel rispetto delle previsioni di legge all'epoca vigente, un risarcimento del danno pari a cinque mensilità della sua retribuzione globale di fatto percepita ottenendo così un premio suppletivo di tre mesi di retribuzione rispetto all'effettiva perdita della sua retribuzione.

Nel 2006 al rapporto di lavoro si applicava la disciplina dello statuto dei lavoratori nella sua formulazione originaria del 1970 che, appunto, prevedeva che al licenziamento illegittimo conseguisse la reintegrazione nel posto di lavoro e un risarcimento del danno non inferiore in ogni caso alle cinque mensilità di retribuzione. (Sentenza Corte di Cassazione, sezione lavoro, 3 luglio 2015 n. 13.700).

Se quel licenziamento fosse stato intimato dopo l'entrata in vigore della legge Fornero numero 92 (entrata in vigore il 18 luglio 2012), quel lavoratore avrebbe ottenuto ugualmente la reintegrazione nel posto di lavoro perché il licenziamento per giusta causa sarebbe risultato essere stato intimato in violazione delle previsioni del contratto collettivo (sproporzionato) ma avrebbe avuto un risarcimento del danno pari solo a due mesi, che rappresenta il periodo di effettiva disoccupazione.

Quel lavoratore, invece, se fosse stato destinatario delle nuove normative del Jobs Act, entrate in vigore per i nuovi assunti dal 7 marzo 2015, non avrebbe mai potuto ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro perché il fatto disciplinare contestato sussisteva e lui lo aveva pacificamente commesso. Nel giudicare la legittimità del licenziamento sarebbe stata ininfluenza qualsiasi previsione del contratto collettivo. Con la nuova normativa del Jobs Act quel lavoratore avrebbe potuto ottenere nella migliore delle ipotesi un risarcimento economico pari a due mesi di retribuzione per ogni anno di servizio prestato; il risarcimento economico comunque non avrebbe potuto essere superiore a 24 mensilità e non inferiore a quattro mensilità della

retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il netturbino non avrebbe mai più ripreso la sua attività lavorativa e la sua espulsione dall'azienda avrebbe avuto il carattere della definitività.

PER I LAVORATORI UTILIZZATI NELLO STESSO APPALTO, L'ANZIANITÀ DI SERVIZIO SPETTA FIN DALL'INIZIO DEL RAPPORTO

Da tempo, ormai, nell'organizzazione del lavoro nelle aziende, si sono imposti i contratti di appalto anche intra moenia. Molti lavoratori prestano così la loro opera nello stesso luogo di lavoro, ma con il contratto di lavoro intestato ad un soggetto diverso che diventa titolare, di volta in volta, del contratto di appalto. Ogni impresa appaltatrice, al cambio di appalto, assume il lavoratore che già prestava la sua opera nel precedente appalto con un rapporto di lavoro nuovo. Il lavoratore continua a lavorare nello stesso luogo e a svolgere le stesse mansioni. Tuttavia, ai fini risarcitori della nuova legge sulle tutele crescenti, ha diritto a vedersi riconosciuta una anzianità di servizio che decorre dalla data di utilizzo nell'appalto. Le indennità risarcitorie si quantificano "tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata".

Questa anzianità di servizio non ha alcun riflesso economico ai fini degli scatti di anzianità, perché il lavoratore utilizzato nell'appalto sarà sempre considerato come assunto alla data risultante dalla lettera di assunzione.

Il sistema incoraggia il turn over negli appalti perché con le nuove assunzioni quei lavoratori, che in precedenza godevano delle garanzie della legge Fornero per essere stati assunti in data precedente al 7 marzo 2015, con la nuova assunzione saranno sottoposti solo alle tutele crescenti. Il passaggio di status è notevolissimo.

Il sistema scoraggia l'utilizzo dei lavoratori nello stesso appalto perché diversamente maturerebbero il diritto a una indennità risarcitoria maggiore. Meno anzianità c'è, meno indennità è dovuta.

DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL CONTRATTO DI LAVORO: GLI ADEMPIMENTI DA COMPIERE

Il Jobs Act modifica la disciplina delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro.

Le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro devono essere comunicate dal lavoratore al datore di lavoro e alla direzione territoriale del lavoro su appositi moduli ministeriali solo per via telematica. Questo sistema consente di avere la data certa della comunicazione per iniziativa del lavoratore. Questo sistema non consente più il fenomeno delle dimissioni

rilasciate in bianco e senza data; la trasmissione telematica dà certezza sulla data di formazione e di manifestazione della volontà del lavoratore. Quel lavoratore ha poi a sua disposizione uno spazio di sette giorni dalla data di presentazione delle dimissioni stesse per poterle revocare. Questo spazio temporale elimina il fenomeno delle dimissioni estorte sul momento e le dimissioni che sono frutto di una volontà che si è formata in modo comunque viziato. Se le dimissioni possono essere revocate dal lavoratore entro sette giorni dal loro invio telematico al datore di lavoro e alla direzione territoriale del lavoro, appare evidente che le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro devono essere frutto di una volontà veramente genuina e formata in modo corretto. Le dimissioni incidono pesantemente sul rapporto di lavoro ed è giusto che il lavoratore abbia tempo di riflettere sulla loro utilità anche dopo la loro presentazione, con la possibilità di revocarle. La revoca delle dimissioni deve intervenire entro il termine perentorio di sette giorni e la revoca deve essere presentata con le stesse forme in cui sono state inoltrate al datore di lavoro e alla direzione territoriale del lavoro.

CHE TIPO DI TUTELA PER IL CONTRATTO A TERMINE CONVERTITO IN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO?

Un fenomeno molto diffuso è quello dei contratti a termine nulli. La sanzione per la nullità, per esplicita previsione di legge, è la conversione del contratto a tempo parziale in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il Jobs Act prevede che le nuove norme delle tutele crescenti "si applicano anche nei casi di conversione successivi all'entrata in vigore" della nuova legge. Il problema interpretativo da risolvere è quello relativo alla decorrenza del termine della conversione. I casi che si danno sono tre: la conversione a tempo indeterminato può espletare i suoi effetti fin dal momento in cui risulta essere stato sottoscritto il contratto a termine nullo; dalla data di pronuncia della sentenza che dichiara la nullità; dalla dichiarazione di volontà delle parti di voler convertire il contratto a tempo indeterminato. Lo spartiacque è rappresentato dalla data del 7 marzo 2015. Se gli effetti decorrono da una data antecedente a quella di entrata in vigore del Jobs Act, il licenziamento illegittimo sarà disciplinato dalle più forti tutele dello statuto dei lavoratori (secondo le previsioni della riforma Fornero), mentre, se la data decorre da un giorno successivo al 7 marzo 2015, si applicheranno le affievolite tutele crescenti del Jobs Act. Le conseguenze sono di estrema rilevanza. La norma, così come sembra essere stata nell'intenzione del legislatore, e così come è stata formulata nel testo giuridico, appare più orientata nel senso della operatività della conversione solo dal momento in cui è dichiarata dal giudice o è concordata dalle parti, e non dal momento in cui è sorto il rapporto di lavoro a tempo determinato nullo.

DIRITTO DI FAMIGLIA

IL DIVORZIO BREVE, UN CIVILE TRAGUARDO

Il parlamento ha approvato nel mese di aprile 2015 la legge che riduce i tempi del divorzio. Prima di questa riforma, tra la pronuncia dei provvedimenti del presidente del tribunale con autorizzazione ai coniugi a vivere separati e la pronuncia del divorzio, doveva intercorrere un arco temporale di almeno tre anni. Adesso questi tre anni sono stati ridotti a un anno oppure a sei mesi: occorre un anno se la separazione è stata giudiziale, mentre occorrono solo sei mesi se la separazione tra i coniugi è stata consensuale.

All'inizio, nel 1970, quando nel nostro ordinamento, con una chiara scelta politica, è stato introdotto il divorzio, i termini previsti erano di cinque anni. Una legge del 1987 li ha opportunamente ridotti a tre.

Con questa riforma, che ha ridotto ulteriormente i termini, si può ben verificare il caso che nello stesso anno si possa risultare nello stato civile sposate a due persone diverse. Nel mese di febbraio a Caio e nel mese di novembre a Sempronio.

La separazione è sempre un fatto doloroso, nessuno si induce a farla per capriccio; se gli affetti vengono meno e si è andati davanti al giudice per avere l'autorizzazione a vivere separati, ben difficilmente quella comunione affettiva si ricuce e si ricostruisce aspettando i benefici effetti del solo decorso del tempo.

Il divorzio breve non sminuisce così come non valorizza il matrimonio. È un atto che certifica solo la situazione

di rottura che si è instaurata tra i coniugi. Un limbo prolungato non serve agli ex coniugi così come non serve ai figli. La riforma è stata opportuna e giusta. Un anno nei casi litigiosi e sei mesi negli altri casi appaiono tempi più che ragionevoli per la pronuncia della cessazione definitiva degli effetti del matrimonio o per il suo scioglimento.

I tempi del divorzio all'italiana sono definitivamente superati.

IL PRESUNTO PADRE FA IL FURBO MA IL GIUDICE LO CASTIGA SEVERAMENTE

Da una relazione sentimentale nasce un figlio che il padre naturale non riconosce. La madre agisce giuridicamente per farne dichiarare la paternità, con l'obbligo del mantenimento. Il presunto padre, chiamato in causa, rifiuta di sottoporsi alle indagini ematologiche disposte dal tribunale che, su questo rifiuto ingiustificato, non esita a dichiararlo padre del minore, con l'obbligo del mantenimento. Il principio giuridico, affermato in modo costante dalla Corte di Cassazione, è il seguente: "il rifiuto ingiustificato di sottoporsi ad indagini ematologiche costituisce un comportamento valutabile da parte del giudice ai sensi dell'art. 116, secondo comma, cod. proc. civ., anche in assenza di prova di rapporti sessuali tra le parti, in quanto proprio la mancanza di prove oggettive assolutamente certe e ben difficilmente acquisibili circa la natura dei rapporti intercorsi tra le stesse parti e circa l'effettivo concepimento, se non consente di fondare la dichiarazione di paternità sulla sola dichiarazione della madre e sull'esistenza di rapporti con il presunto padre all'epoca del concepimento (secondo l'espresso disposto dell'ultimo comma dell'art. 269 cod. civ.), non esclude che il giudice possa desumere argomenti di prova dal comportamento processuale dei soggetti coinvolti, ed in particolare dal rifiuto del preteso padre di sottoporsi agli accertamenti biologici, e possa trarre la dimostrazione della fondatezza della domanda esclusivamente dalla condotta processuale del preteso padre, globalmente considerata e posta in opportuna correlazione con le dichiarazioni della madre. Ha rilevato la Corte di appello che, nella specie, non solo il L. si è rifiutato di sottoporsi agli esami ematologici disposti dal tribunale ma, senza addurre alcun giustificato motivo, ha anche omesso di presentarsi all'udienza fissata per rispondere all'interrogatorio formale deferitogli dalla C. per provare la relazione intercorsa e la conoscenza della sua paternità. La Corte distrettuale calabrese ha ritenuto che tale ingiustificato rifiuto, unitamente ad altri elementi di prova quali una foto che ritrae il L. insieme alla C. e il contenuto del verbale di sommarie informazioni rese da S. S. al Commissariato di P.S. di Paola il 4 ottobre 2010, consente di ritenere provati i



fatti dedotti con l'interrogatorio." (Corte di Cassazione, sez. I Civile, sentenza 26 giugno - 31 luglio 2015, n. 16226).

LA CONVIVENZA: SE È UNA "FAMIGLIA DI FATTO", FA CESSARE OGNI OBBLIGO DI MANTENIMENTO A FAVORE DELL'EX CONIUGE

La Corte di Cassazione, con la sentenza del mese di aprile 2015 che commentiamo, valorizza giuridicamente la convivenza affermando che quando assume "i connotati di stabilità e continuità" e vi è "un progetto ed un modello di vita comune, si è in presenza di una "vera propria famiglia di fatto". Se esiste

questa nuova "famiglia di fatto" si spezza ogni connessione e ogni rapporto con il tenore di vita goduto durante il precedente matrimonio dal coniuge titolare di assegno divorzile. La nuova famiglia di fatto di uno dei due coniugi, come nel caso di contrazione di un nuovo matrimonio, fa venir meno ogni presupposto per la riconoscibilità di un assegno divorzile o per la continuità della sua corresponsione. Con la "famiglia di fatto", tra i coniugi cessano definitivamente i reciproci obblighi di mantenimento. La famiglia di fatto, così, ha gli stessi effetti della famiglia costituita con il matrimonio. La nuova famiglia di fatto ha gli stessi effetti giuridici di un matrimonio celebrato.

La sentenza della Corte di Cassazione, che valorizza la famiglia di fatto, si inserisce in un solco interpretativo che presenta novità e valorizza il nuovo che avanza nella realtà dei rapporti interpersonali e familiari.

GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE

AL DIPENDENTE BANCARIO SPETTA LA QUALIFICA DI DIRIGENTE SE, DI FATTO, SVOLGE QUESTE MANSIONI

La banca ha negato la qualifica di dirigente; l'interessato ha agito giudizialmente assumendo di avere diritto a detta qualifica in considerazione delle mansioni di fatto svolte. La banca si è difesa assumendo che, secondo le previsioni del contratto collettivo, la qualifica di dirigente doveva essere specificatamente e per iscritto attribuita dal datore di lavoro. La Corte di Appello ha accolto la domanda del lavoratore e la Cassazione ha confermato la sentenza affermando il seguente principio. "...è infondata la tesi che condiziona il riconoscimento della qualifica dirigenziale alla formale investitura da parte dei vertici aziendali. Come affermato da Cass. n. 5809 del 2010, ai fini del riconoscimento della qualifica dirigenziale, è necessario e sufficiente che sia dimostrato l'espletamento di fatto delle relative

mansioni, caratterizzate dalla preposizione ad uno o più servizi con ampia autonomia decisionale, e non occorre anche una formale investitura trasfusa in una procura speciale, perché richiedere anche tale requisito significherebbe subordinare il riconoscimento della qualifica ad un atto discrezionale del datore di lavoro, di per sé insindacabile, con conseguente violazione del principio della corrispondenza della qualifica alle mansioni svolte." (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 18 giugno - 16 settembre 2015, n. 18165).

NIENTE RISARCIMENTO ALLA LAVORATRICE PER L'ECESSIVO CARICO DI LAVORO SVOLTO SOLO PER DOVERE MORALE

Una lavoratrice agisce contro il suo datore di lavoro al fine di ottenere il risarcimento del danno biologico sofferto per l'eccessivo carico di lavoro ed il cumulo di mansioni, invocando l'art. 2087 c.c..

Il Tribunale e la Corte di Appello, chiamati a decidere la controversia, hanno concordemente rigettato la domanda della lavoratrice perché non era risultato provato che la lavoratrice fosse stata obbligata al raggiungimento di determinati risultati produttivi, ragionevolmente incompatibili con lo svolgimento di una normale attività lavorativa; che il datore di lavoro non le aveva mai imposto lavoro straordinario oltre i limiti di legge, né aveva mai preteso che fossero raggiunti determinati risultati, né aveva mai avvertito la dipendente che comunque si sarebbe resa responsabile di eventuali disfunzioni nel servizio assegnato, "così sostanzialmente liberando la lavoratrice da ogni responsabilità conse-



guente all'eccessivo carico di lavoro"; che in definitiva la stessa si era fatta "carico di oneri che spettavano ad altri e di cui altri avevano la responsabilità, ma per sua esclusiva scelta di ordine morale, che vale ad interrompere il nesso di causalità tra fatto causativo e danno".

La Corte di Cassazione ha confermato i principi giuridici affermati dai giudici di merito.

LA SOMMINISTRAZIONE ILLECITA COSTITUISCE REATO A CARICO DELL'IMPRESA COMMITTENTE APPALTANTE

Il Tribunale ha ritenuto colpevole il legale rappresentante di una società appaltante, avendo riscontrato la somministrazione illecita di manodopera per un gran numero di giornate lavorative e per diversi lavoratori che risultavano essere stati assunti nel libro unico del lavoro di una società appaltatrice.

La Corte di Cassazione penale, chiamata a pronunciarsi sulla vicenda, ha affermato che "È stato da tempo precisato da questa Suprema Corte, in tema di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, che la distinzione tra contratto di appalto e quello di somministrazione di manodopera va operata non soltanto con riferimento alla proprietà dei fattori di produzione ma altresì alla verifica della reale organizzazione dei mezzi e dell'assunzione effettiva del rischio d'Impresa, in assenza dei quali si configura una mera fornitura di prestazione lavorativa che, se effettuata da soggetti non autorizzati, configura il reato di cui all'art. 18 del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 (sez. 3, n. 861 del 2005, Rv. 230664). Orbene, il giudice di merito ha correttamente applicato l'enunciato principio di diritto, ritenendo integrata la fattispecie di reato ascritta all'imputato".

Per la Corte di Cassazione, l'impresa appaltatrice "non ha mai esercitato alcun potere direttivo o organizzativo in ordine all'espletamento delle mansioni ad essa affidate, né aveva assunto alcun rischio di impresa, operando, tra l'altro, in un settore del tutto diverso da quello della società assuntrice dei lavoratori, o apprestato alcuna reale organizzazione di mezzi per l'esecuzione dei lavori formalmente affidati in appalto. Alla luce di tali risultanze, pertanto, il contratto di appalto si configura con certezza come simulato, celando una mera fornitura di prestazione lavorativa, vietata in assenza della prescritta autorizzazione." (Corte di Cassazione, sez. III Penale, sentenza n. 7070/13)

QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE NEL LAVORO SUBORDINATO

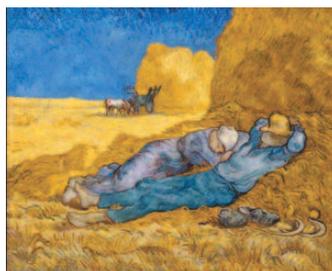
L'adozione, quale parametro per la determinazione della giusta retribuzione ex art. 36 Cost., di un contratto collettivo, non direttamente applicabile al rapporto di lavoro in contestazione, comporta un'applicazione li-

mitata alla determinazione della retribuzione base e non si estende ad altri istituti contrattuali che (come le mensilità aggiuntive) hanno carattere retributivo ma trovano origine nella forza contrattuale delle parti collettive più che nel soddisfacimento delle esigenze del lavoratore tutelate dal progetto costituzionale, salvo che la valutazione di essi sia essenziale per l'adeguamento della retribuzione ai sensi della norma citata (Cassazione civile sez. lav. 13 marzo 1990 n. 2021). Un rapporto di lavoro subordinato conseguentemente ben può essere disciplinato solo dalle norme del codice civile, dai contratti valevoli erga omnes degli anni 50 e 60 e dalle leggi speciali.

La pronuncia della Corte di Cassazione afferma il principio che l'applicazione del contratto collettivo non è obbligatoria. Le parti hanno una ampia autonomia nel fissare il contenuto del contratto.

IL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO DA MANEGGIARE CON CURA

Il Tribunale di Milano, prima, e la Corte di Appello, dopo, hanno respinto la domanda di annullamento di un licenziamento intimato da un'azienda di trasporti per scarso rendimento del lavoratore. Lo scarso rendimento era rinvenibile, sia per il tribunale che per la Corte di Appello, essenzialmente a causa delle ripetute assenze del lavoratore per malattia. Tra i vari motivi del ricorso in Cassazione, il lavoratore si doleva per avere la sentenza dei giudici di merito trascurato che lo scarso rendimento che legittima l'esonero dal servizio dell'agente doveva essergli necessariamente im-



Van Gogh, La Siesta

putabile per colpa, mentre le assenze per malattia non erano a lui ascrivibili a tale titolo. La Corte di Cassazione, ribaltando totalmente le due pronunce dei giudici di merito, ha affermato che "lo scarso rendimento è caratterizzato da colpa del lavoratore, non altrettanto può dirsi per le assenze dovute a malattia...". La contraria opinione (che sembra condivisa in un passaggio della motivazione di Cass. n. 18678/14, che però riguarda una fattispecie non coincidente con quella per cui oggi è processo) si pone in contrasto con

l'ultratrentennale e sempre costante giurisprudenza di questa S.C. - cui va data continuità - che, a partire da Cass. S.U. n. 2072/80, ha sempre statuito che, anche in ipotesi di reiterate assenze del dipendente per malattia, il datore di lavoro non può licenziarlo per giustificato motivo, ai sensi dell'art. 3 legge n. 604/66, ma può esercitare il recesso solo dopo che si sia esaurito il periodo all'uopo fissato dalla contrattazione collettiva, ovvero, in difetto, determinato secondo equità" (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 6 maggio - 5 agosto 2015, n. 16472). Il licenziamento per scarso rendimento è una fattispecie che richiede per la sua realizzazione rigorosi elementi di configurabilità il cui onere probatorio è interamente a carico del datore di lavoro. È sconsigliabile farvi ricorso.

LA DISCRIMINAZIONE ONERE DELLA PROVA A CARICO DEL LAVORATORE, LA GIUSTIFICAZIONE DEL LICENZIAMENTO ONERE DELLA PROVA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Il fatto.

Il Tribunale respingeva la domanda proposta da un lavoratore di annullamento/nullità del licenziamento. Il giudice riteneva non dimostrato il carattere ritorsivo o discriminatorio del licenziamento, mentre ha ritenuto sussistente il giustificato motivo oggettivo del licenziamento dedotto dal datore di lavoro. La Corte di Appello, nel confermare la sentenza reclamata, rilevava che non erano stati allegati dal lavoratore elementi sintomatici di un intento ritorsivo e, tantomeno, di un carattere discriminatorio del licenziamento ed affermava che nella fattispecie era risultato dimostrato il giustificato motivo oggettivo. Conseguentemente, confermava la sentenza del Tribunale.

La Corte di Cassazione, intervenendo nella disputa, ha confermato la sentenza ed ha affermato quanto segue. "Come è stato più volte affermato da questa Corte, il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta - assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli artt. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 - costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata 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 prova, anche con presunzioni" (v. Cass. 8-8-2011 n. 17087, Cass. 18-3-2011 n. 6282).... Inoltre, come pure è stato precisato, "l'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ai sensi dell'art. 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; solo ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'intento

ritorsivo e, dunque, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso" (v. Cass. 14-3-2013 n. 6501)." (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 19 febbraio - 16 luglio 2015, n. 14928).

La Corte di Cassazione così pronunciando ha diviso tra le parti i rispettivi obblighi probatori: al lavoratore quello sulla discriminazione, al datore di lavoro quello sulla giustificazione del licenziamento.

IL DIRITTO DI CRONACA ESCLUDE LA DIFFAMAZIONE

Ritenendosi diffamato, l'attore ha citato avanti il giudice civile il direttore del giornale, i giornalisti autori dell'articolo e l'editore per alcuni articoli ritenuti diffamatori, pubblicati sul giornale. Il Tribunale ha accolto la domanda e ha condannato i responsabili al risarcimento dei danni. La Corte di Appello, accogliendo il motivo di doglianza di giornalisti ed editore, ha riformato integralmente la sentenza ritenendo l'esistenza dell'esimente del diritto di cronaca.

Il diffamato ha proposto ricorso per Cassazione. La Suprema Corte, però, non è entrata nel merito della controversia, perché i motivi dell'impugnazione tendevano ad una favorevole valutazione del fatto in contestazione, "così da ottenere dalla Corte di legittimità una diversa pronuncia di merito". In Cassazione non si può ricorrere sempre e comunque. I motivi sono limitati e tassativi.

La Corte di Cassazione ha colto l'occasione per spiegare



Renato Guttuso, La lettura del giornale

che "in tema di diffamazione a mezzo stampa e, in particolare, di scriminante del diritto di cronaca e di critica, i suoi limiti di controllo sono ristretti alla verifica della ricorrenza dei canoni dell'interesse pubblico, della veridicità dei fatti narrati e della continenza espressiva. L'accertamento circa la natura diffamatoria o meno dell'espressione utilizzata resta prerogativa propria del giudice del merito ed il relativo giudizio sfugge al controllo di legittimità, se congruamente e logicamente motivato."

Quell'articolo, evidentemente, aveva i requisiti del diritto di cronaca che prevale sull'interesse soggettivo di chi si è ritenuto in qualche modo offeso.

(Corte di Cassazione, sez. III Civile, sentenza 23 ottobre - 12 dicembre 2014, n. 26170)

SE IL CANE MORDE, PAGA IL PADRONE

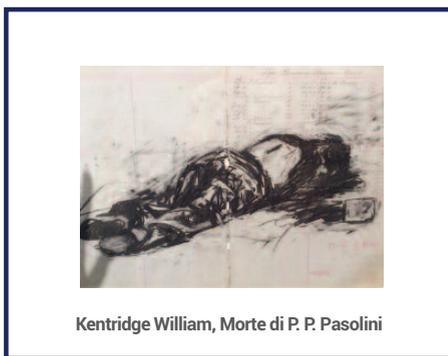
Il Tribunale penale di Messina ha confermato la sentenza del Giudice di pace di Messina con la quale l'imputata era stata condannata al risarcimento del danno a favore della parte civile per avere cagionato a un uomo, omettendo di custodire adeguatamente il proprio cane, lesioni personali da morso. Il cane aveva tentato più volte di azzannare la parte offesa quando transitava in bicicletta avanti il giardino dell'imputata. L'ultima volta, il tentativo del cane ha avuto successo e il ciclista è stato azzannato al ginocchio, riportando lesioni.

Per la Corte di Cassazione il padrone del cane, responsabile per omessa custodia, è stato giustamente condannato al risarcimento dei danni procurati all'incolpevole ciclista che transitava in una pubblica via. Affermata la responsabilità penale della proprietaria del cane, i danni del ciclista possono essere anche liquidati in un separato giudizio civile che il danneggiato propone.

(Corte di Cassazione, sez. III Penale, sentenza 7 ottobre - 22 dicembre 2014, n. 53138)

NON SPETTA IL RISARCIMENTO DEI DANNI ALL'EREDE NEL CASO DI MORTE IMMEDIATA DEL CONGIUNTO

La Corte di Cassazione, e questa volta a Sezione Unite, con la sentenza n. 153509/2015, ha ribadito che non spetta alcun diritto ai parenti superstiti, nella loro qualità di eredi, nel caso in cui la morte del loro congiunto sia sopraggiunta immediatamente dopo l'evento mortale.



Kentridge William, Morte di P. P. Pasolini

Questo principio è stato ribadito con le parole chiare della massima che si riporta. "Nel caso di morte immediata o che segua entro brevissimo lasso di tempo alle lesioni, invece, si ritiene che non possa essere invocato un diritto al risarcimento del danno iure hereditatis. Tale orientamento risalente (Cass. sez. un. 22 dicembre 1985, n. 3475: "se è alla lesione che si rapportano i danni, questi entrano e possono logicamente entrare nel patrimonio del lesionato solo in quanto e fin quando il medesimo sia in vita. Questo spentosi, cessa anche la capacità di acquistare, che presuppone appunto e necessariamente l'esistenza di un subbietto di diritto") ha trovato autorevole conferma nella sentenza della Corte costituzionale n. 372 del 1994 e, come rilevato, anche nella più recente sentenza delle Sezioni Unite n. 26972 del 2008 (che ne ha tratto la conseguenza dell'impossibilità di una rimediazione della soluzione condivisa) e si è mantenuto costante nella giurisprudenza di questa Corte."

Il danneggiante sopporta così un obbligo risarcitorio, conseguente al suo fatto delittuoso, minore, se il suo atto non lascia scampo al malcapitato che muore immediatamente.

17

DIRITTO PENALE

INDUZIONE INDEBITA: PUNITO IL PUBBLICO UFFICIALE E CHI PROMETTE L'UTILITÀ

Dal mese di novembre 2012 nel nostro ordinamento penale è stata inserita una nuova figura di reato, la induzione a dare o promettere utilità indebita ad un pubblico ufficiale. Pubblici ufficiali, come è noto, sono i dipendenti pubblici, i parlamentari, i consiglieri regionali e comunali e chiunque altro ricopra una carica pubblica.

Questa nuova norma prevede che il pubblico ufficiale che, abusando dei suoi poteri, induca qualcuno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a terze persone, una qualsiasi utilità, è punito severamente con una pena che va da tre a otto anni di reclusione.

La stessa norma, però, prevede che sia ugualmente punita, sia pure con una pena inferiore, anche la per-

sona che ha promesso o dato le utilità indebite a quel pubblico ufficiale infedele.

Questo schema giuridico ha l'effetto di legare in un comune destino punitivo sia il pubblico ufficiale, che abusa indebitamente delle sue funzioni, sia la persona indotta che partecipa alla consumazione di quell'abuso.

Questa previsione, così come è stata congegnata legislativamente, scoraggia fortemente il soggetto, che è stato indotto a dare, dal denunciare il soggetto pubblico ufficiale che ha esercitato l'atto di sopraffazione.

È una norma che ha il pericoloso effetto collaterale di tutelare con l'omertà il pubblico ufficiale infedele perché chi ha subito quell'atto indebito ben difficilmente si indurrà a denunciarlo in quanto la denuncia avrebbe pesanti conseguenze anche contro la sua stessa persona.

"Ho subito l'angheria, ho pagato, ma adesso è meglio

che taccia." La norma non è strumento di valido contrasto del malaffare negli atti della pubblica amministrazione, perché non fa emergere gli abusi del pubblico ufficiale.

SOSPENSIONE DEL PROCESSO CON MESSA ALLA PROVA

Il nuovo istituto della messa alla prova è disciplinato dalla L. n. 67/2014, che ha inserito gli articoli 168-bis c.p. e 464-bis e ss. c.p.p.. Questi articoli ne disciplinano presupposti e procedura. Si tratta di una causa di estinzione del reato. Si può ricorrere a questo istituto se il reato è punito con pena pecuniaria e/o detentiva non superiore a 4 anni. La messa alla prova sospende il processo per consentire l'esperimento, appunto, della prova. Con la prova l'imputato deve, in particolare, porre in essere condotte volte all'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose derivanti dal reato, nonché, ove possibile, risarcire il danno cagionato. Requisito necessario della messa alla prova è lo svolgimento di lavoro di pubblica utilità, che consiste in una prestazione non retribuita, in favore della collettività, presso enti pubblici o organizzazioni di assistenza sociale, sanitaria e di volontariato, per una durata che dipende dalla pena editale prevista, dalla situazione so-

cio-familiare e dalla disponibilità delle risorse. Prima dell'udienza di comparizione, l'imputato deve presentare richiesta all'UEPE, presso il quale può essere elaborato, congiuntamente all'imputato, un programma di trattamento da presentare al giudice, insieme all'istanza di sospensione del procedimento. Al termine della messa alla prova, se concessa, l'UEPE redige una relazione finale che invia all'imputato ed al giudice, il quale fissa udienza ex art. 464 septies c.p.p. per emettere, in caso di buon esito della prova, la sentenza di estinzione del reato, oppure, in caso contrario, l'ordinanza di prosecuzione del processo.

La messa alla prova, che riprende gli elementi già presenti nell'analogo istituto previsto dal diritto penale minorile, rappresenta un'opportunità seria e conveniente per l'imputato che è in grado, sussistendone le condizioni, di porre in essere condotte riparatorie dei danni provocati, prestare la propria attività lavorativa a favore della collettività e, allo stesso tempo, di non subire una condanna penale, lasciando "impregiudicato" il proprio casellario giudiziale. E' evidente, quindi, la ratio di favor rei sottesa all'istituto; d'altra parte, e di conseguenza, la sospensione del procedimento con messa alla prova può essere concessa una volta soltanto, e comunque non nei casi in cui l'imputato sia stato dichiarato recidivo, delinquente o contravventore abituale, professionale o per tendenza.

DIRITTO DI LOCAZIONE

IL CONTRATTO DI LOCAZIONE VERBALE È VALIDO SE È STATO IMPOSTO CON ABUSO DEL LOCATORE

Con la sentenza del 17 settembre 2015 n. 18214, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno affrontato un problema legato alla quotidianità di tante persone, relativo al contratto di locazione stipulato in forma verbale. Il Tribunale di Latina aveva dichiarato la nullità relativa del contratto, in ciò onerando il conduttore della prova sulla circostanza che tale forma fosse stata imposta da parte del locatore, e subita da parte del conduttore contro la sua volontà. Al contrario, la Corte d'Appello di Roma aveva optato per la nullità assoluta, dando ragione al locatore. La Corte di Cassazione ha osservato che, nonostante il principio generale di libertà di forma vigente nel nostro ordinamento, esistono comunque delle ipotesi in cui per determinati negozi è prescritta una forma specifica, contenute nell'art. 1350 c.c. In questo caso, è l'art. 1, co. 4 della L. n. 431/1998 a prevedere che per la stipula di validi contratti di locazione sia richiesta la forma scritta. Questa forma, definita dalle Sezioni Unite "ad essentiam", implica che "il conduttore potrebbe, cioè, far valere egli solo la nullità qualora il locatore abbia imposto la forma verbale, abusando della propria posizione dominante all'interno di un rapporto gioco-

forza asimmetrica." Il giudice deve pertanto accertare "da un canto, l'esistenza del contratto di locazione stipulato verbalmente in violazione della L. n. 431 del 1998, art. 1, comma 4, e, dall'altro, la circostanza che tale forma sia stata imposta da parte del locatore e subita da parte del conduttore contro la sua volontà". Questa decisione risulta essere certamente più favorevole per il conduttore. Se, da un lato, il conduttore è sempre obbligato a dover provare l'abuso, dall'altro, se così non fosse, in caso di abuso egli si troverebbe in una situazione di estrema debolezza rispetto al locatore. La nullità assoluta del contratto di locazione esporrebbe il conduttore all'azione di nullità da parte del locatore che, una volta evitata la forma scritta del contratto prevista dalla legge, si troverebbe in possesso della celebre spada di Damocle, ovvero di un permanente strumento di pressione e ricatto nei confronti del conduttore. La sentenza offre un'ancora di salvezza al conduttore. (Corte di Cassazione, Sezioni Unite, sentenza del 17 settembre 2015 n. 18214).

SFRATTO PER MOROSITÀ COMMERCIALE: NIENTE TERMINE DI GRAZIA PER IL CONDUTTORE MOROSO

Scaduti i 20 giorni dalla data di pagamento del canone, il locatore può intimare al conduttore dell'immobile locato

lo sfratto per morosità. Comparendo davanti al tribunale all'udienza di convalida dello sfratto, il conduttore può chiedere al giudice la concessione di un termine non superiore a 90 giorni per sanare la morosità. Se il giudice concede questo termine e il conduttore sana la morosità effettuando il pagamento di quanto dovuto, unitamente alle spese della procedura liquidate dal giudice, la procedura di sfratto si chiude. Nel caso in cui il conduttore non provveda al pagamento, il giudice renderà esecutivo lo sfratto per morosità, fissando la data di esecuzione del rilascio dell'immobile. Che cosa succede se la locazione ha natura commerciale e non abitativa?

Succede che le locazioni ad uso commerciale non sono soggette alla possibilità di sanatoria, che invece è concessa dalla legge alle locazioni ad uso abitativo. Nel caso di locazione ad uso commerciale, pertanto,

il conduttore non ha diritto al termine di grazia per sanare la morosità e il giudice deve ordinare l'immediato rilascio dell'unità abitativa.

I conduttori degli immobili ad uso commerciale devono avere il massimo dell'attenzione e della cura nell'evitare la morosità nei pagamenti dei canoni, perché rischiano di perdere definitivamente, con l'unità immobiliare restituita al proprietario, il loro esercizio commerciale.

Ovviamente il locatore, in questo caso, non è obbligato a corrispondere alcuna indennità per la perdita dell'avviamento commerciale.

Questo principio della non concedibilità del termine di grazia alle locazioni commerciali è stato affermato dalla Cassazione con la sentenza delle Sezioni Unite, sentenza numero 272/99.

CRONACA

IL NUOVO PALAZZETTO DI GIUSTIZIA A MILANO

Dalla metà del mese di luglio 2015 è entrato in funzione il nuovo palazzetto di giustizia di Milano, via San Barnaba n.10, di fronte al tradizionale palazzo di giustizia, ma sul lato opposto all'ingresso principale di corso di Porta Vittoria. Il trasloco è stato realizzato in un caldo e afoso fine settimana, con la collaborazione della cancelleria e dei giudici. Questo palazzetto, che appare ancora non completato in alcune componenti, è stato occupato dai nuovi uffici giudiziari in modo fulmineo. In questo palazzetto si è già trasferita dalla prima metà del mese di luglio 2015 la sezione lavoro (secondo piano) e la sezione famiglia (piano terra) del tribunale. Devono trasferirsi a breve anche la sezione lavoro della Corte di Appello e la sezione famiglia della medesima Corte. Un'ala dell'edificio è occupata dall'agenzia delle entrate. L'edificio è moderno, con ampie vetrate e strutture in acciaio, stanze dei giudici luminose, corridoi proporzionati e adeguati per l'afflusso del pubblico, che può usufruire anche di sedie per l'attesa, aria condizionata in tutti i locali e, per non guastare, qualche pianta verde per rendere più gradevole l'ambiente. Una struttura sicuramente all'altezza di Milano, in grado di rispondere efficacemente alle esigenze dell'amministrazione della giustizia, con i giusti locali dove celebrarla. Nonostante le disfunzioni connesse a qualsiasi trasloco, la sezione del tribunale del lavoro non ha avuto un solo rinvio di udienza e la cancelleria ha continuato a rendere normalmente i suoi servizi.

Da non crederci: gli avvocati giuslavoristi, che si erano inseriti in una mail list raccolta qualche tempo prima dalla cancelleria della sezione, hanno ricevuto una email che li avvisava, con congruo anticipo, del trasloco e li avvertiva che l'attività giudiziaria sarebbe proseguita normalmente e senza disturbo delle udienze già fissate. Questa email esprime un rispetto verso i cittadini del tutto inusuale per le nostre amministrazioni pubbliche, abituate a ben altri comportamenti. Un gesto, questo dell'invio di una email, che si è compiuto in un attimo,



ma che denota una netta differenza di valori e di organizzazione rispetto a tutti gli altri tribunali, e ad altre sezioni dello stesso tribunale di Milano, dove si conosce il rinvio dell'udienza o la sostituzione del giudice solo dopo essersi recati fisicamente nell'aula dell'udienza per scoprire con un avviso affisso sulla porta dell'aula che l'udienza è stata rinviata o il giudice sostituito. Fastidio, perdita di tempo e aggravio di attività e adempimenti per avvocati, parti in causa, testimoni, consulenti tecnici. Il tribunale del lavoro di Milano è veramente l'unico ad avere simili comportamenti virtuosi, mostrando modernità e rispetto. Il merito di questa rarissima sensibilità organizzativa e di comunicazione deve essere sicuramente attribuito al presidente della sezione del tribunale lavoro, dott. Pietro Martello. A volte basta ricevere un gesto semplice e a costo zero per sentire un po' di orgoglio patriottico.

SPERA DI MIGLIORARE LA SUA VITA, CAMBIA LAVORO E TROVA LA MORTE

Spera di migliorare le sue condizioni; cambia lavoro ma il primo giorno alla guida del camion gli è fatale: resta schiacciato mentre tenta di chiudere il portellone posteriore. Faceva, ed era, un bravo pasticciere. Aveva aiutato il padre nella conduzione di un ristorante e aveva aperto successivamente una sua pasticceria. Dopo essersi sposato, e aver avuto due figli, ha deciso di

cambiare attività perché la pasticceria non rendeva abbastanza. È stato così assunto da un'azienda in qualità di autista. La sua attività era quella di consegnare prodotti alimentari nei vari supermercati milanesi. Il primo giorno di lavoro, speranzoso per il nuovo lavoro e fiducioso per essere alla guida del suo primo camion, si è recato in un supermercato milanese dove doveva consegnare la merce. Effettuato lo scarico, si preparava a ripartire. Si è accorto, però, all'ultimo momento, che il portellone posteriore del camion non era stato chiuso a dovere; lasciando il motore acceso è sceso dal camion, dimenticando di tirare il freno a mano. Mentre si accingeva a chiudere il portellone posteriore, il camion, che era parcheggiato in un luogo in discesa, si è messo, improvvisamente, in movimento in retromarcia e lo ha schiacciato contro il muro che si trovava alla distanza di circa un metro. Per il giovane non vi è stato scampo. L'impatto è stato mortale. La procura della Repubblica di Milano, dopo aver avviato le indagini, ha rinviato a giudizio il proprietario del supermercato milanese perché non aveva creato un luogo adeguato e sicuro per lo scarico delle merci dal camion. Gli imputati, perché tanti sono stati individuati come responsabili, hanno scelto il patteggiamento, dopo aver provveduto a risarcire i danni agli aventi diritto. Nel giudizio penale si sono costituiti parte civile la moglie, i figli, i genitori e i fratelli. In diversa misura, in ragione del diverso grado di parentela e in ragione della convivenza, le parti offese hanno riscosso un risarcimento del danno fra loro differenziato. Moglie e figli hanno ottenuto più di 1 milione di euro mentre genitori e fratelli hanno ottenuto complessivamente un risarcimento di mezzo milione. Questo risarcimento si è aggiunto al trattamento previdenziale e pensionistico che la moglie e i figli hanno ricevuto dall'Inail.

UN MURATORE SI CREDE TARZAN: SI LANCIA DALL'IMPALCATURA, MA NIENTE RISARCIMENTO E NIENTE PROCEDIMENTO PENALE CONTRO L'IMPRESA

Il fatto.

Un muratore, che si occupava dei lavori di carpenteria per l'intonacatura di uno stabile, nella pausa pranzo, scendeva dall'impalcatura e, mettendo i piedi in fallo, precipitava nel vuoto, finendo prima su di un tetto in eternit e poi sul lastrico stradale.

Invocando quest'infortunio sul lavoro, il muratore chiedeva all'Inail la corresponsione dell'indennizzo per i postumi di invalidità temporanea e per i postumi di invalidità permanente.

Il Tribunale, però, respingeva la sua domanda risarcitoria perché il muratore "per accedere al piano inferiore, dove era sceso per consumare il pasto, pur in presenza di un accesso sicuro costituito dalla botola che collegava il piano del ponteggio con quello inferiore, preferì scendere dal ponteggio, tenendosi ai tubi che lo componevano, solo perché la botola



Maximilien Luce

era distante circa 8 metri."

Per il Tribunale l'evento è stato causato da una scelta arbitraria del lavoratore che aveva creato volutamente una situazione di pericolo interrompendo il nesso causale con la sua attività lavorativa.

La Corte di Appello confermava la sentenza del Tribunale.

Il muratore, non soddisfatto dalle due decisioni, ha proposto ricorso in Cassazione. La Corte Suprema, però, ha confermato le due precedenti decisioni dei giudici di merito, riaffermando l'inesistenza del diritto a percepire l'indennità perché il muratore nell'occasione aveva posto in essere una "ingiustificata e pericolosa condotta... configurando un rischio elettivo non indennizzabile".

La Corte di Cassazione, a sostegno di questa sua decisione, ha richiamato la costante giurisprudenza della Corte stessa tra le quali la sentenza numero 19.494/2009 e la sentenza numero 3686/2009.

SE NON CI STAI, TI MANDO A LAVORARE IN CANTINA

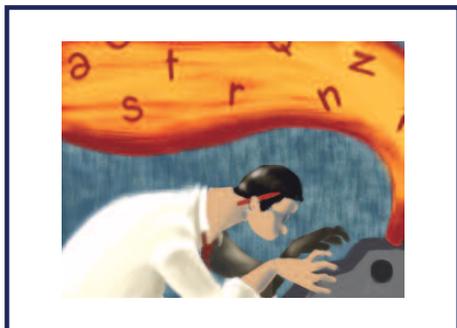
Il titolare di un'impresa, che ha superato i quarant'anni, si è invaghito della sua giovane impiegata. Le volte in cui l'impiegata rimaneva sola in ufficio, l'imprenditore, in modo sempre più esplicito, le diceva chiaramente che, nel caso in cui non ci fosse stata, l'avrebbe mandata a lavorare in un locale della cantina. La giovane impiegata non gradiva queste molestie, ma, avendo necessità di lavorare, ha sopportato per lungo tempo; poi, la ragazza, stanca di subire le molestie, ha incominciato a registrare segretamente sul suo telefonino le avances del suo sgradito corteggiatore. La giovane, alla fine, stanca di subire queste fastidiose pressioni, per non cedere, si è indotta a presentare le dimissioni per giusta causa. Con le dimissioni, però, ha presentato una minuziosa denuncia alla procura della Repubblica.

La procura della Repubblica ha disposto una perizia sulle numerose registrazioni e all'esito di questa perizia ha chiesto il rinvio a giudizio dell'imprenditore molestatore. Il dibattimento, molto combattuto e con testi della difesa che riferivano di atteggiamenti accondiscendenti dell'impiegata, si è concluso nel modo in cui necessariamente si doveva concludere, considerate le inconfindibili prove rappresentate dalle registrazioni: l'imprenditore è stato condannato a 10 mesi di reclusione, oltre che al risarcimento del danno a favore della parte civile e al pagamento delle spese processuali.

ACCESSO IN REMOTO DAL VOSTRO DOMICILIO AI DATI DELLA VOSTRA PRATICA, OVUNQUE VOI SIATE

Il nostro studio, per rendere sempre più efficienti i suoi servizi, ha attivato a favore dei propri assistiti un sistema di accesso ai dati in remoto. Questo accesso consente al cliente, dalla propria sede o abitazione, di consultare il fascicolo con i documenti e i dati giudiziari che si riferiscono alla controversia. In questo modo, si consente al cliente di essere costantemente aggiornato sull'iter processuale della sua posizione.

I documenti e gli atti più importanti della causa (verbali di udienza, ordinanze, sentenze, verbali di conciliazione) sono visibili e scaricabili con facilità. Tutti i dati sono così a disposizione del nostro assistito che, in qualsiasi momento, può liberamente consultarli e stamparne copia. Il sistema dell'accesso remoto avviene tramite Internet e l'utilizzo di Firefox oppure di Chrome. Non bisogna utilizzare Explorer perché con questo sistema il collegamento non funziona. Bisogna inserire l'indirizzo del nostro server nell'apposito spazio. Vi sarà chiesto, poi, l'inserimento del vostro username e della password, riservati e personali. Le modalità di accesso sono molto semplici ed immediate. Se la password personale non dovesse essere ancora in vostro possesso, richiedetela e vi sarà trasmessa con la esatta descrizione della procedura da seguire. La password è strettamente personale e non deve essere comunicata a terzi estranei.



L'INPGI CONDANNATA A PAGARE SUBITO L'EX FISSA DEI GIORNALISTI CHE MATURANO LA PENSIONE

Con ricorso avanti il Tribunale di Roma, un giornalista ha chiesto la condanna dell'INPGI al pagamento immediato, in suo favore, del trattamento previdenziale denominato ex fissa, che prevede la liquidazione di quanto maturato in unica e immediata soluzione. Il giornalista aveva lavorato alle dipendenze di un giornale dal 1/05/1979 al 30/11/2012, versando i contributi relativi alla previdenza integrativa, a favore dei giornalisti cessati dal rapporto di lavoro, gestita dall'INPGI.

In seguito alla domanda di conseguimento dell'accantonamento, l'INPGI ha ammesso di essere creditore della somma, senza, tuttavia, procedere all'erogazione, sostenendo di non essere in grado di evadere la domanda in questione, perché il Fondo versava in condizioni di grave sofferenza e passività di bilancio tali da non consentirgli il pagamento richiesto.

L'INPGI assumeva a sua difesa l'esonero dall'obbligo di corrispondere le prestazioni in assenza della necessaria disponibilità finanziaria e l'accordo tra FNSI e FIEG, che nell'ambito di una serie di misure destinate a soddisfare, per il futuro, l'equilibrio finanziario del Fondo, pur confermando i diritti di coloro che, avendoli maturati, avessero presentato la domanda entro l'entrata in vigore dell'accordo medesimo, ne ha previsto la soddisfazione rateale in un periodo indicativo di 12 anni.

Il Tribunale di Roma, Sezione III Lavoro, con sentenza n. 5978/2015, ha respinto tutte le eccezioni difensive dell'INPGI con una sentenza che presenta una motivazione completa e assolutamente convincente.

LA MAGISTRATURA ITALIANA, DIFFICILE A DIRSI, MA È LA PIÙ PRODUTTIVA IN EUROPA

Dalle statistiche della Comunità Europea, scopriamo che i magistrati italiani sono primi in Europa nella definizione dei procedimenti penali (1.288.171 in un anno) e secondi nella definizione dei procedimenti civili (2.834.879 in un anno). Nel contempo però mancano 9000 cancellieri e nel settore penale ben 120 mila procedimenti sono dichiarati estinti per prescrizione. Leggendo queste statistiche, sembra di non essere in Italia. Ma il dato statistico è stato reso pubblico da una autorità europea indipendente. Non vi è motivo di dubitare sulla sua veridicità e serietà. Gli uffici giudiziari italiani sul territorio sono a macchia di leopardo: ve ne sono di efficienti ma anche di cronica e drammatica insufficienza; i secondi, purtroppo, fanno più notizia dei primi. Si dica vuol che si vuole, ma la produttività con i dati sopra riportati appare veramente notevole. Il magistrato lavora ed è pro-

duativo, ma il contenzioso giudiziario aumenta a causa di una cattiva attività parlamentare che produce leggi formulate in modo tale da consentire interpretazioni plurime e tutte giuridicamente degne. Leggi chiare e dal significato univoco debellerebbero il contenzioso. Questa è la linea maestra da seguire.

UN DECRETO INGIUNTIVO EMESSO A TEMPO DI RECORD

Il Tribunale di Milano, sezione lavoro, ha emesso, su richiesta di un lavoratore, il decreto ingiuntivo di pagamento della retribuzione, in via telematica, dopo 20 ore dal deposito in cancelleria dell'istanza.

Il ricorso per decreto ingiuntivo è stato depositato in cancelleria dal difensore giovedì 30 ottobre 2014 alle ore 13,06 ed è pervenuta all'avvocato la comunicazione via pec dell'emissione del decreto di pagamento il giorno successivo alle ore 09.40.

L'avvocato ha notificato il ricorso e il decreto ingiuntivo alla società debitrice dopo 5 minuti dalla comunicazione della cancelleria, tramite pec.

L'autrice è il giudice dott.ssa Laura Bertoli.

In Europa e nel mondo non risultano performance di uguale efficienza e celerità. L'esempio milanese non è comune a tutti i tribunali d'Italia: a simili eccellenze si accompagnano situazioni di estremo disagio e difficoltà.

L'UFFICIALE GIUDIZIARIO NON BUSSA PIÙ ALLA PORTA DELL'IMPRESA

La notificazione degli atti giudiziari alle imprese si esegue a mezzo di posta elettronica certificata all'indirizzo dell'impresa risultante da pubblici elenchi, come quello del certificato di iscrizione alla camera di commercio. La notifica si esegue mediante l'allegazione dell'atto da notificare al messaggio di posta elettronica.

La notificazione si perfeziona, per il soggetto che richiede la notificazione, nel momento in cui viene generata la ricevuta di accettazione e, per il destinatario, nel momento in cui viene generata la ricevuta di avvenuta consegna. Se il destinatario non ha provveduto a munirsi di pec e a comunicarla ai competenti uffici, le notificazioni e le comunicazioni nei suoi confronti si eseguono mediante il semplice deposito dell'atto in cancelleria. Ugualmente si procede alla notificazione in cancelleria se si dovesse verificare la mancata consegna del messaggio di posta certificata all'indirizzo conosciuto per cause imputabili al destinatario.

Le imprese devono avere cura di tenere sempre sotto vigilanza la loro posta elettronica, per evitare condanne in contumacia. Questo mezzo di notificazione semplifica notevolmente i tempi e accelera la definizione dei giudizi. La nuova normativa vuole evitare quel che normalmente succedeva: a volte per la semplice notificazione degli atti si perdevano inutilmente anni, con faticose attività e costi inutili.

ATTI SINTETICI ED EFFICACI, INIZIATIVA DELLA SEZIONE LAVORO DEL TRIBUNALE DI MILANO PER CONTENERE LA PROLISSITÀ DEGLI ATTI GIUDIZIARI

Nella primavera del 2015, la sezione lavoro del Tribunale di Milano ha organizzato un convegno nell'aula magna del palazzo di giustizia sul contenuto degli atti giudiziari, riguardo la loro sintesi ed efficacia. In quell'assemblea, tra magistrati e avvocati, è stata decisa la creazione di una commissione mista di studio, fortemente voluta dal presidente della sezione lavoro del Tribunale dott. Pietro Martello.

Questa commissione di studio ha elaborato due documenti con le cose da fare nella predisposizione di un atto e le cose da evitare.

Il problema della proliissità degli atti è diventato più serio con la rivoluzione informatica. Adesso scrivere comporta una fatica ben minore rispetto a prima. Ma la fatica di chi deve leggere è rimasta sempre la stessa.

Il proliferare, inutile, delle pagine degli atti significa ingolfare il lavoro dei giudici, appesantire il processo telematico e intralciare le stesse attività degli avvocati avversari. L'avvocato che scrive tanto, ed inutilmente, non ha rispetto degli altri, ma soprattutto danneggia se stesso, perchè rende più difficile la comprensione del proprio atto e danneggia le ragioni del proprio assistito.

Nella predisposizione degli atti occorre, come diceva il titolo del convegno, avere sintesi ed efficacia. Quella sintesi ed efficacia proprie dello scrivere di Giulio Cesare nel De Bello Gallico con il suo "veni, vidi, vici" o di Manzoni che, nel narrare la licenziosa condotta della monaca di Monza, si limitò semplicemente a dire "E la sventurata rispose". In poche parole vi è la forte sintesi della narrazione.



PER LA PRIMA VOLTA UNO STREAMING IN DIRETTA DALLO STUDIO SUL JOBS ACT PER I CLIENTI

Per la prima volta da uno studio professionale in Italia, è stata trasmessa in streaming una conferenza sulla nuova disciplina del Jobs act del Governo Renzi. In diretta dallo studio, il 24 giugno 2015 alle ore 15.30 tramite web, abbiamo illustrato la nuova normativa giuridica.

La trasmissione ha avuto successo e i collegamenti in diretta sono stati numerosi.

Con questo moderno e innovativo strumento di comunicazione, i clienti hanno avuto la possibilità di ascoltare l'illustrazione delle nuove norme, con i problemi interpretativi che si pongono e i nuovi equilibri di forza che si creano all'interno delle aziende. È in preparazione un'altra trasmissione sulle nuove figure contrattuali nel diritto del lavoro la cui novità assoluta è l'abolizione del contratto a progetto.

La registrazione della trasmissione è ancora visibile sul nostro sito (www.biagiocartillone.it).

IL PRIMO LICENZIAMENTO PER MOTIVI ECONOMICI DEL JOBS ACT: CHE SUCCEDDE ADESSO?

Un ristorante, che occupa 25 addetti, ha assunto nel mese di luglio 2015, con un contratto a tempo pieno e a tempo indeterminato, uno chef. L'assunzione è avvenuta dopo l'entrata in vigore della nuova legge sui licenziamenti. L'assunzione aveva un patto di prova della durata di 45 giorni.

La prova è stata superata ed il lavoratore è stato confermato. Nel mese di novembre 2015, dopo 4 mesi dall'assunzione, l'azienda, a causa di un afflusso di clienti ridotto rispetto alle aspettative e alla capacità commerciale dell'esercizio, ha comunicato allo chef il licenziamento per motivi economici, con-

cedendogli il preavviso di 30 giorni, ma esonerandolo dalla prestazione lavorativa. Il lavoratore ha impugnato il licenziamento nei 60 giorni previsti. Se il licenziamento fosse dichiarato illegittimo dal giudice, l'azienda rischia di dover pagare al lavoratore una indennità risarcitoria fissa pari a 4 mesi della retribuzione mensile utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto che, in questo caso, è pari ad euro 2200. Il rischio per l'azienda è, pertanto, quello di dover pagare a titolo di indennità la somma di euro 8800. Somma certa e non fluttuabile, perché si riferisce alla anzianità di servizio dello chef che non è superiore a 2 anni.

Con la vecchia normativa quell'azienda, per il licenziamento illegittimo, avrebbe rischiato da un minimo di 12 mesi ad un massimo di 24 mesi, per un importo, così, variabile da euro 26.400 a euro 52.800.

Il ristorante, ricevuta la comunicazione della impugnazione del licenziamento, ha la possibilità di offrire conciliativamente al lavoratore, entro 60 giorni, 2 mensilità di retribuzione. Se il lavoratore accetta questo importo, tutta la controversia si chiude definitivamente con un verbale di conciliazione in sede protetta (Arbitrato, Direzione Territoriale del Lavoro, Tribunale, sindacato). Se il lavoratore rifiuta la proposta potrà rivolgersi al Tribunale per tentare di ottenere il riconoscimento delle 4 mensilità di retribuzione previste dalla legge per il licenziamento illegittimo.

Il lavoratore sicuramente con queste nuove regole ha solo una tutela di tipo economico, tra l'altro molto più debole rispetto a prima. La stabilità del posto di lavoro nel settore dell'impiego privato, per i neassunti dal 7 marzo 2015, appartiene alla storia giuridica del diritto del lavoro.

Avv. Biagio
Cartillone
Ritratto da Luca
Vernizzi (2015)



23

ACCESSO DA QUALSIASI LUOGO SIATE AI DATI DELLA VOSTRA PRATICA

Il nostro studio, per rendere sempre più informato il cliente, ha attivato un sistema di accesso ai dati della pratica in remoto. Questo accesso consente via web al cliente, in qualsiasi luogo si trovi, di consultare liberamente il suo fascicolo personale con i documenti e i dati giudiziari che si riferiscono alla sua posizione. Il collegamento in remoto consente al cliente di essere costantemente aggiornato sull'iter processuale. I documenti e gli atti più importanti della causa (ricorsi, comparse, verbali di udienza, or-

dinanze, sentenze, verbali di conciliazione) sono visibili, liberamente copiabili e stampabili. Se la password personale necessaria per questo accesso non dovesse essere ancora in vostro possesso, richiedetela che vi sarà trasmessa con la descrizione della procedura da seguire per attivare questo innovativo collegamento.

La password è strettamente personale e non deve essere comunicata a terzi estranei.

IL JOBS ACT **NELL'ARTE**



Abbiamo posto a Luca Vernizzi, pittore milanese, questa domanda: " Il governo Renzi con gli ultimi interventi legislativi del 2015 ha ridotto i diritti dei lavoratori e ampliato considerevolmente le facoltà delle imprese, con l'intento di incrementare l'occupazione e incoraggiare gli investimenti. Potrebbe con linguaggio pittorico interpretare tutto questo?"

Rispondendo alla nostra domanda, Luca Vernizzi ha interpretato questo tema con l'opera che vi mostriamo.