

Pirola  
Pennuto  
Zei  
& Associati

studio di consulenza  
tributaria e legale

# LABOUR

NEWSLETTER / OTTOBRE 2018

 [PIROLAPENNUTOZEI.IT](http://PIROLAPENNUTOZEI.IT)  
 [PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI](https://www.facebook.com/PIROLAPENNUTOZEI&ASSOCIATI)  
 [@STUDIO\\_PIROLA](https://twitter.com/@STUDIO_PIROLA)  
 [PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI](https://www.linkedin.com/company/PIROLA_PENNUTO_ZEI&ASSOCIATI)

## NORMATIVA

1.1 .....	4
Approvato il Decreto Legge contenente disposizioni per le politiche attive del lavoro - Consiglio dei Ministri seduta n. 23 del 15 ottobre 2018	

## PRASSI

2.1 .....	5
Pubblicazione da parte dell'INAIL di un Manuale contenente le linee guida relative al primo soccorso nei luoghi di lavoro	

2.2 .....	6
Applicabilità della disciplina lavoro straordinario al lavoratore intermittente - Ministero del Lavoro Interpello n. 6 del 24 ottobre 2018	

2.3 .....	7
Esenzione dalla reperibilità per malattia – Chiarimenti Inps del 23 ottobre 2018	

2.4 .....	8
Prime indicazioni interpretative del Ministero del Lavoro in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro - circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018	

## GIURISPRUDENZA

3.1 .....	10
Il licenziamento orale non è soggetto al termine di impugnazione stragiudiziale – Ordinanza Corte di Cassazione sez. lav. 12 ottobre 2018, n. 25561	

<b>3.2</b> .....	<b>10</b>
Licenziamento disciplinare e divieto di doppia contestazione del medesimo fatto – Sentenza Corte di Cassazione sez. lav. 23 ottobre 2018 n. 26815	
<b>3.3</b> .....	<b>11</b>
Illegittimo l’atteggiamento del lavoratore che rifiuti <i>a priori</i> l’adempimento di una prestazione non corrispondente alle mansioni relative alla qualifica rivestita - Sentenza Corte di Cassazione sez. lav. 3 ottobre 2018 n. 24118	
<b>3.4</b> .....	<b>12</b>
Legittimo l’utilizzo dei “ <i>permessi 104</i> ” se collegati a specifici interessi e utilità dei soggetti disabili – Ordinanza Corte di Cassazione n. 23891 del 2 ottobre 2018	

## NORMATIVA

### 1.1

#### **Approvato il Decreto Legge contenente disposizioni per le politiche attive del lavoro - Consiglio dei Ministri seduta n. 23 del 15 ottobre 2018**

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 23 del 15 ottobre 2018, ha approvato un decreto-legge che introduce, tra le altre, disposizioni urgenti per la deburocratizzazione, la tutela della salute, le politiche attive del lavoro e altre esigenze indifferibili.

Relativamente alle misure per il lavoro il decreto contiene disposizioni in materia di:

- CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale – si consente la proroga degli ammortizzatori sociali per il 2018 e 2019 per le imprese con più di 100 dipendenti, che abbiano problemi occupazionali. La cassa integrazione può essere concessa per 12 mesi per riorganizzazione aziendale e sei mesi per il caso di crisi;
- trattamento di mobilità in deroga – il trattamento di mobilità in deroga è concesso per 12 mesi a favore di quei lavoratori che hanno cessato o cessano la mobilità ordinaria o in deroga dal 22 novembre 2017 al 31 dicembre 2018 a condizione che a questi lavoratori siano applicate misure di politica attiva. La stessa misura si applica ai i lavoratori dell'area di Termini Imerese e Gela che godono di tale trattamento dal 2016;
- riforma della *governance* dell'Agenzia nazionale per il lavoro (Anpal);
- abolizione del libro unico del lavoro;
- semplificazione del rapporto biennale del personale;
- semplificazione in materia di imprese dello spettacolo;
- semplificazione del deposito dei contratti collettivi;
- semplificazione in materia di appalti;
- semplificazione della gestione separata.

## PRASSI

### 2.1

#### **Pubblicazione da parte dell'INAIL di un Manuale contenente le linee guida relative al primo soccorso nei luoghi di lavoro**

In data 25 settembre 2018 l'INAIL ha pubblicato un Manuale contenente le linee guida relative al primo soccorso nei luoghi di lavoro.

Come precisato dall'Istituto, dall'organizzazione del sistema di Primo Soccorso aziendale dipende l'attivazione precoce e tempestiva dei primi anelli della catena dell'emergenza che, in attesa dell'arrivo del soccorso avanzato, rappresentano un momento chiave per permettere la sopravvivenza dell'infortunato. Ad avviso dell'INAIL infatti il primo soccorso aziendale deve essere visto *“non più solo come un intervento di riparazione, ma come un processo integrato nel sistema di prevenzione e riduzione degli infortuni. Creare un sistema efficace di primo soccorso in azienda significa non solo influire in maniera determinante sull'esito degli infortuni, ma anche contribuire positivamente a costruire ambienti sani e sicuri, aumentando l'assunzione di comportamenti responsabili e migliorando la percezione del rischio da parte dei lavoratori”*.

Il Manuale affronta inoltre diversi argomenti, sia di carattere normativo, come l'analisi degli obblighi nascenti in capo al datore di lavoro in tema di salute e sicurezza, sia argomenti di carattere squisitamente tecnico sanitario, come il contenuto minimo della cassetta di pronto soccorso o il corretto l'utilizzo di apparecchi sanitari come il Defibrillatore Automatico Esterno (DAE) o la corretta effettuazione del massaggio cardiaco esterno, sia cenni di anatomia e fisiologia.

L'obiettivo di tale manuale di primo soccorso, alla cui conoscenza saranno pertanto tenute le principali figure di tutela operativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, è dunque quello di fornire alle stesse indicazioni normative e sanitarie sulla gestione dei primi interventi necessari a seguito di un infortunio sul luogo di lavoro.

## 2.2

### **Applicabilità della disciplina lavoro straordinario al lavoratore intermittente - Ministero del Lavoro Interpello n. 6 del 24 ottobre 2018**

Il Ministero del Lavoro, con interpello n. 6/2018, ha espresso il proprio parere circa la possibilità di non applicare al lavoratore intermittente la disciplina contenuta nel Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 in materia di orario di lavoro nel caso venga effettuato lavoro straordinario eccedente le 40 ore settimanali.

In particolare, viene chiesto al Ministero se in tale ipotesi sia possibile erogare unicamente il controvalore per la prestazione svolta come se si fosse in regime di orario ordinario di lavoro e non anche la maggiorazione per lavoro straordinario prevista dalla contrattazione collettiva.

Il Ministero del lavoro, prima di tutto, ha evidenziato che il decreto legislativo n. 66 del 2003 definisce lavoro straordinario quello prestato oltre il normale orario di lavoro pari a 40 ore settimanali, o altro definito dai contratti collettivi, senza prevedere una durata massima giornaliera dell'orario di lavoro. Con riferimento al campo di applicazione della disciplina in materia di orario di lavoro, secondo il D.Lgs. n. 66 è orario di lavoro *"qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"*. Tale disciplina, quindi, si applica a tutte le forme di lavoro subordinato con riferimento ai tempi in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro, fatte salve le esclusioni espressamente contemplate dallo stesso Decreto Legislativo n. 66 del 2003.

Specifica inoltre il Ministero del Lavoro che il decreto legislativo n. 81 del 2015 disciplina l'istituto del lavoro a chiamata prevedendo che il trattamento economico del lavoratore intermittente sia regolato dal principio di proporzionalità, ossia deve essere determinato in base alla prestazione effettivamente eseguita, e dal principio di non discriminazione. È previsto infatti che il lavoratore intermittente non debba ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello e che, nei suoi confronti, trovino applicazione in misura *"proporzionale"* gli istituti normativi tipici del rapporto di lavoro subordinato.

A tal proposito, la circolare del Ministero del Lavoro n. 4/2005, da un lato, ha evidenziato come non sia imposto alcun obbligo contrattuale in merito all'orario ed alla collocazione temporale della prestazione lavorativa al fine di lasciare tale determinazione all'autonomia contrattuale delle parti; dall'altro, la

medesima circolare ha ribadito, a proposito del lavoro intermittente, che si tratta “[...] *pur sempre di un contratto di lavoro dipendente, ragione per cui la libera determinazione delle parti contraenti opera, quantomeno con riferimento alla tipologia con obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nell’ambito della normativa di legge e di contratto collettivo applicabile, con specifico riferimento alla disciplina in materia di orario di lavoro*”.

Alla luce del quadro normativo sopra riportato, la facoltà concessa dalla legge al datore di lavoro di attivare il contratto di lavoro intermittente rispetto ad esigenze e tempi non predeterminabili, non consente di escludere l’applicazione delle disposizioni in materia di lavoro straordinario e delle relative maggiorazioni retributive.

## 2.3

### **Esenzione dalla reperibilità per malattia – Chiarimenti Inps del 23 ottobre 2018**

A seguito di notizie diffuse sul *web* circa le modalità di esonero dalle visite mediche di controllo domiciliari, l’Inps ha precisato, in primo luogo, che le norme non prevedono l’esonero dal controllo, ma solo dalla reperibilità: questo significa che il controllo concordato è sempre possibile.

In secondo luogo, specifica l’Inps, il medico curante certificatore può applicare solo ed esclusivamente le “agevolazioni”, previste dai vigenti decreti quali uniche situazioni che escludono dall’obbligo di rispettare le fasce di reperibilità. Le previsioni sono:

- per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati: patologie gravi che richiedono terapie salvavita e stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%;
- per i dipendenti pubblici: patologie gravi che richiedono terapie salvavita; causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all’ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della “*tabella A*” allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella “*tabella E*” dello stesso decreto; stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%.

In questa circoscritta casistica, la segnalazione da parte del curante deve essere apposta al momento della redazione del certificato e non può essere aggiunta *ex post*, proprio perché l’esonero è dalla reperibilità e non dal controllo.

## 2.4

### **Prime indicazioni interpretative del Ministero del Lavoro in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro - circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito, con la circolare n. 17 del 31 ottobre 2018, le prime indicazioni interpretative in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro dopo le modifiche introdotte dal "*Decreto dignità*".

In particolare, in relazione alla facoltà della contrattazione collettiva di derogare alla disciplina del contratto a termine, il Ministero del Lavoro ha specificato che, anche a seguito delle modifiche introdotte dal Decreto dignità, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi precisare. Tuttavia le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018 che, facendo riferimento al previgente quadro normativo, abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo. Inoltre il Ministero del Lavoro specifica che il Decreto dignità non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni.

In materia di contratto di somministrazione, il Ministero del Lavoro evidenzia che l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi: un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi: è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'articolo 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015;



## PRASSI

- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi: è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

## GIURISPRUDENZA

### 3.1

#### **Il licenziamento orale non è soggetto al termine di impugnazione stragiudiziale – Ordinanza Corte di Cassazione sez. lav. 12 ottobre 2018, n. 25561**

Con la sentenza in epigrafe la Corte di Cassazione torna a pronunciarsi in riferimento ai termini entro i quali il licenziamento intimato in forma orale deve essere impugnato dal lavoratore al fine di farne valere la nullità in giudizio.

In riferimento al caso di specie la Corte, dopo aver appurato la non contestazione dell'accertamento dell'oralità del licenziamento, ha ritenuto corrette le precedenti sentenze di merito che avevano ritenuto che l'azione per far valere l'inefficacia del licenziamento intimato in forma orale fosse da ritenersi sottratta al generale onere di impugnazione stragiudiziale di 60 giorni, in ragione dell'assenza di un atto scritto da cui potesse decorrere il termine di decadenza per proporre impugnazione.

Infatti, in ragione della mancanza di un atto scritto da cui far decorrere i termini decadenziali di cui all'art. 6 L. n. 604 del 1966, la Corte ha ritenuto che il licenziamento intimato in forma orale non risulta assoggettato all'onere di impugnazione stragiudiziale e che sia assoggettato esclusivamente al solo termine prescrizione generale per far valere in giudizio la nullità del licenziamento.

Alla luce di quanto sopra, la Corte di Cassazione ha confermato le decisioni dei precedenti gradi di giudizio con cui era stata dichiarata l'inefficacia del licenziamento intimato oralmente, ancorché impugnato oltre i termini di cui all'art. 6 Legge n. 604 del 1966.

### 3.2

#### **Licenziamento disciplinare e divieto di doppia contestazione del medesimo fatto – Sentenza Corte di Cassazione sez. lav. 23 ottobre 2018 n. 26815**

Con la sentenza in epigrafe la Corte di Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare intimato ad un dipendente basato su contestazioni fattuali, le quali erano tuttavia già state in parte utilizzate dalla Società datrice di lavoro a fondamento di un precedente licenziamento disciplinare, poi dichiarato giudizialmente illecito.

Sulla base dell'applicazione del principio di diritto del "*ne bis in idem*" al procedimento disciplinare attinente al rapporto di lavoro (il quale sancisce il generale divieto di doppia decisione e sanzione attinente al medesimo fatto) di cui all'art. 7 Legge n. 300/1970, la Corte ha reiterato il proprio precedente orientamento, ritenendo che il datore di lavoro, una volta esercitato validamente il potere disciplinare nei confronti del lavoratore in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni disciplinare, non può esercitare, una seconda volta, per quegli stessi fatti, detto potere ormai consumato, essendogli consentito soltanto di tener conto delle sanzioni eventualmente applicate entro il biennio ai fini della recidiva.

Alla luce di quanto sopra considerato, la Corte ha confermato le decisioni dei precedenti gradi di appello, dichiarando illegittimo il licenziamento intimato.

### 3.3

#### **Illegittimo l'atteggiamento del lavoratore che rifiuti *a priori* l'adempimento di una prestazione non corrispondente alle mansioni relative alla qualifica rivestita - Sentenza Corte di Cassazione sez. lav. 3 ottobre 2018 n. 24118**

Con la sentenza in epigrafe la Corte di Cassazione ha ritenuto illegittimo il rifiuto del lavoratore di eseguire la prestazione lavorativa demandatagli in quanto ritenuta estranea alle mansioni corrispondenti alla qualifica assegnata dal datore di lavoro.

In un primo momento, tanto il Tribunale quanto la Corte d'Appello aditi hanno disposto la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, in quanto entrambi hanno ritenuto che il comportamento preteso dalla società datrice esulasse dai compiti propri della qualifica di appartenenza del lavoratore, e che pertanto a nulla rilevasse neppure la reiterazione del rifiuto del lavoratore di adempiere alle prestazioni richieste.

La Corte di Cassazione successivamente adita ha in primo luogo confermato quanto statuito nei precedenti gradi di giudizio, attestando che la richiesta datoriale rivolta al lavoratore esulasse dall'ambito delle mansioni corrispondenti alla qualifica assegnatagli.

In secondo luogo tuttavia la Corte ha ritenuto, in conformità ad un proprio precedente orientamento, che l'eventuale adibizione a mansioni non rispondenti alla qualifica rivestita può consentire al lavoratore di richiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non autorizza lo stesso a rifiutarne aprioristicamente l'adempimento.

La Corte ha ritenuto infatti che il lavoratore è tenuto ad osservare comunque le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartite dall'imprenditore e che il lavoratore può legittimamente rendersi inadempiente solo nel caso in cui l'inadempimento del datore di lavoro, consistente nel domandare l'adempimento di una prestazione non richiedibile, sia tanto grave da incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore medesimo, o da esporlo a responsabilità penale connessa allo svolgimento delle nuove mansioni.

Alla luce di quanto sopra, la Corte ha cassato le precedenti sentenze di merito, per avere essere ritenuto legittimo il rifiuto del lavoratore a svolgere l'ulteriore compito richiesto sulla base della sola considerazione della illegittimità della condotta della società, così pretermettendo ogni verifica relativa alla entità dell'inadempimento datoriale ed alla sua incidenza sul vincolo sinallagmatico tra le obbligazioni scaturenti dal rapporto di lavoro.

### 3.4

#### **Legittimo l'utilizzo dei "permessi 104" se collegati a specifici interessi e utilità dei soggetti disabili – Ordinanza Corte di Cassazione n. 23891 del 2 ottobre 2018**

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 23891, ha affermato l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato al dipendente trovato a fare la spesa e svolgere altre simili attività durante il permesso 104.

In particolare il dipendente era stato sorpreso, durante l'orario di fruizione del permesso 104 finalizzato all'assistenza della madre e della sorella disabili, dapprima a fare la spesa, poi presso uno sportello Postamat e infine in compagnia di suo amico geometra ed un architetto.

Tuttavia, in base all'istruttoria svolta, non risultavano dimostrati gli addebiti mossi al dipendente in quanto, dopo essersi recato a fare la spesa aveva portato la stessa a casa della madre, convivente con la sorella. Relativamente allo sportello Postamat, la documentazione prodotta aveva confermato l'esistenza di libretti di risparmio postale intestati alla madre e alla sorella e, quindi, la plausibilità di operazioni svolte in favore delle stesse. Infine l'incontro con l'amico geometra risultava giustificato per la discussione di una perizia tecnica redatta in relazione al ricorso presentato nell'interesse della madre per problemi di infiltrazione nell'appartamento.



## GIURISPRUDENZA

Pertanto, conclude la Corte di Cassazione, è da escludersi *“la finalizzazione a scopi personali delle ore di permesso di cui il sig. (OMISSIS) ha usufruito avendo ricollegato, in base alle prove raccolte, le attività poste in essere dal predetto, come il fare la spesa, l’usare lo sportello Postamat, incontrare il geometra e l’architetto, a specifici interessi ed utilità dei congiunti in tal modo assistiti”*.

## LABOUR NEWSLETTER | OTTOBRE 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 OTTOBRE 2018.  
LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRÀ LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA E PREVIDENZIALE E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.  
PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A [UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM](mailto:UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM)