

## NOTIZARIO DEL LAVORO

n.2 OL - anno I

### Indice:

- Pag. 1 **Licenziamenti e Art. 18, uno sguardo comparativo con gli altri paesi** (Pierfrancesco Zecca)
- Pag. 3 **Jobs Act “brevi riflessioni sul tema”** (Carmen De Girolamo)
- Pag. 4 **Sulla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato del personale marittimo.** di Manuela Misceo  
**-Interpello Ministero Lavoro e delle Politiche Sociali del 15/9/2014, n. 24.**
- Pag. 5 **Iniziative, il prossimo convegno**
- Pag. 5 **Normativa e documentazione nazionale**
- Pag. 6 **Osservatorio della Giurisprudenza**
- Pag. 7 **Eventi, nazionali e sul territorio**

### Interventi

- **Licenziamenti e Art. 18, uno sguardo comparativo con gli altri paesi**  
di Pierfrancesco Zecca

In tema di licenziamento, di tutela del lavoratore, di regolamentazione della conclusione di un rapporto di lavoro, alcuni interessanti spunti di riflessione possono essere presi dalla tabella sotto riportata. Se tra i paesi considerati da uno studio internazionale, escludiamo gli Stati Uniti, possiamo agevolmente individuare nella motivazione del licenziamento quell'elemento che consente di determinare se il licenziamento è legittimo o illegittimo.

Molto importante sarebbe ora affrontare il tema del nostro sistema di collocamento. Difatti, oltre al collocamento in entrata, certamente migliorabile con una tutto sommato semplice rivisitazione di una banca dati riorganizzata e più funzionale rispetto alle ormai mutate e mutevoli esigenze del mercato del lavoro non meno importante sarebbe l'individuazione di un meccanismo di collocamento, anche agevolato, in uscita.

Le motivazioni di un licenziamento possono ricomprendersi in oggettive e soggettive. Le prime riguardano motivazioni di carattere economico organizzativo dell'impresa le seconde riguardano comportamenti del lavoratore che non consentono la prosecuzione del rapporto.

Da sottolineare che anche dove, come negli Stati Uniti, le garanzie di legge sono più limitate rispetto a quelle di altri paese, il datore può infatti licenziare in modo del tutto discrezionale, con una disciplina teoricamente liberalizzata ma regolata da una normativa non così specifica la giurisprudenza si è poi invece allineata ai criteri di legittimità del licenziamento dei paesi più garantisti.

Assetto simile per tutti i Paesi si ha invece laddove si prende in esame il licenziamento illegittimo laddove questa illegittimità è *in re ipsa* non solo per le ipotesi attinenti al diritto di sciopero ma anche nelle ipotesi che riguardano i lavoratori assenti per malattia e in quella attinenti ai congedi per maternità.

**Obbligo di motivare il licenziamento**

<b>Si</b>	<b>No</b>
Cina, Danimarca, Francia, Germania, Giappone, Regno Unito, Spagna, Svizzera	Usa

Posto che le norme regolatrici applicate nei Paesi in esame per i licenziamenti variano tra esse in ragione del tipo di violazione attribuita al lavoratore, dei criteri dimensionali e del tipo di azienda interessata, sono invece le conseguenze della illegittimità del licenziamento che generano le differenze più marcate. Obbligo di reintegra o meno! Di seguito la tabella di sintesi

**Obbligo di reintegra**

<b>Si (licenziamento discriminatorio)</b>	<b>No (in nessun caso)</b>
Giappone, Germania, Danimarca, Cina, Francia, Svizzera	Spagna, Usa, Regno Unito

L'ammontare dell'indennizzo trova invece differenza a seconda che sia stabilito, in forma e misura legati all'anzianità di servizio (Germania, la Danimarca, la Spagna, la Cina, e il Regno Unito), oppure determinato dal giudice (Giappone, USA, Francia e Svizzera).

Il tema che nessuno sembra allo stato voler affrontare o spiegare è quello della utilità funzionale del licenziamento e/o della utilità funzionale della conservazione del posto di lavoro. Criteri di meritocrazia su indici di valutazione oggettivi consentirebbero di comprendere come alcuna impresa sana possa avere interesse a licenziare un lavoratore produttivo e alcun lavoratore avrebbe interesse a mettere a rischio con i propri comportamenti il proprio posto di lavoro in una azienda sana. L'utilizzo spesso indiscriminato di quei meccanismi che ormai da quasi cinquanta anni sono stati posti a tutela della parte più debole del contratto di lavoro, nonché l'utilizzo indiscriminato di normative che di fatto consegnano schermi e scatole societarie che consentono ad aziende insane una concorrenza sleale a quelle sane con una flessibilità di licenziamento e di sfruttamento del lavoratore pressoché totale sono fibroma da estirpare con la più netta delle riforme proprio a garanzia di quella maggioranza quasi totalitaria di lavoratori onesti e a quella maggioranza sempre più ampia di aziende sane. C'è da riflettere, molto e molto da fare.

- **Jobs Act “brevi riflessioni sul tema”**

di Carmen De Girolamo

Prossimi ad affrontare la nuova riforma sul Diritto del Lavoro “Job Act”, la tendenza è quella di abituarsi non solo all’accezione puramente terminologica quanto di riavvicinamento a concetti e teorie appartenenti ai sistemi di common law.

Per una approfondita analisi e studio delle vicende legate alla modifica della disciplina dei licenziamenti e dell’art. 18 Statuto dei Lavoratori, si richiama il contenuto di una importante relazione del Prof. Pietro Ichino, Convegno del Centro Nazionale Studi di diritto del Lavoro Domenico Napoletano, Pescara, 11 maggio 2012 dal titolo *La riforma dei licenziamenti e i diritti fondamentali dei lavoratori*. L’attenzione si focalizza su alcuni passaggi concernenti le scelte di politica economica adottate ovvero “da un ordinamento centrato sostanzialmente su di una *property rule* (quale quello basato sul vecchio testo dell’art. 18 St. lav.), si giunge ad un ordinamento centrato, come lo sono tutti gli altri ordinamenti europei, essenzialmente su di una *liability rule*”. *Si riproduce testualmente un breve passaggio della relazione “[...]l’incidenza di una riforma di questo genere sui diritti fondamentali, e in particolare sul diritto al lavoro[...]. Discutere di tali diritti fondamentali significa discutere del modo in cui sono applicate le norme sovranazionali e costituzionali, cioè di rango superiore rispetto alla legge ordinaria; e la conformità di questa a quelle non è mai valutabile soltanto sulla base della sua formulazione testuale e del suo contenuto formale, poiché la valutazione non può mai prescindere dal suo effetto pratico. Questo è il motivo per cui il giuslavorista, se vuol fare un buon lavoro giuridico sulle questioni di conformità tra legge ordinaria e norme sovraordinate in materia di mercato del lavoro, farebbe bene a valersi sempre anche dell’assistenza di qualche economista esperto della stessa materia[.....]”*.

*[...]In Europa vige il principio, sancito nella Carta dei diritti fondamentali, art. 30 della Carta di Nizza: “ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali [...]”*.

Orbene, era opportuno fare solo un cenno dottrinale per la complessità del tema e degli sviluppi in termini di studio e di scelte, verso i quali i giuslavoristi devono volgere, poiché si profila un cambiamento dell’ordinamento giuridico da affrontare.

Per concludere, allo stato degli atti e del diritto, occorre ricordare la sentenza della Cassazione (Cass. 18 giugno 2012 n. 9965), per ribadire i principi cardini del diritto del lavoro, individuati dalla Suprema Corte, pregiatissimo relatore un noto giurista barese Consigliere dott. Pietro Curzio, riportando alcuni passaggi:

*“18. Che il lavoratore, in base al contratto di lavoro, abbia diritto, non solo a percepire la retribuzione, ma anche a lavorare, è concetto che si fonda sui principi costituzionali e che trova riscontro nei numerosi filoni giurisprudenziali che tutelano il lavoratore contro*

*comportamenti datoriali in cui, senza giustificazione, al lavoratore viene pagata la retribuzione, ma non viene fatta eseguire la prestazione.*

*19. Il lavoro non è solo strumento di sostentamento economico, ma è anche strumento di accrescimento della professionalità e di affermazione della propria identità a livello individuale e nel contesto sociale. Questa molteplicità di profili è considerata dalla Costituzione quando afferma che la Repubblica è fondata sul lavoro (art. 1), riconosce i diritti dell'uomo "sia come singolo che nelle formazioni sociali" (art. 2) e in particolare riconosce "il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto", che è altresì un "dovere" nei confronti della società (art. 4).*

*20. In questo contesto di valori ordinamentali, ottemperare all'ordine di "reintegrazione nel posto di lavoro" non può significare limitarsi a pagare la retribuzione e a permettere lo svolgimento dell'attività sindacale, ma significa ripristinare il rapporto di lavoro nella sua pienezza, consentendo l'esercizio dell'attività lavorativa*

*.21. Tutto ciò corrisponde anche ai fondamentali principi del diritto processuale civile italiano, i cui classici hanno sottolineato come "il processo deve dare, per quanto è possibile praticamente, a chi ha un diritto tutto quello e proprio quello ch'egli ha diritto di conseguire".*

*22. Richiamando quei principi, le Sezioni unite hanno affermato che "oggi l'obbligazione di ricostruire la situazione di fatto anteriore alla lesione del diritto rendendo così possibile l'esatta soddisfazione del creditore, non tenuto ad accontentarsi dell'equivalente pecuniario, costituisce la traduzione nel diritto sostanziale del principio, affermato dalla dottrina processuale degli anni trenta e poi ricondotto all'art. 24 Cost. (Corte cost. sentenze 253/1994 e 483/1995) secondo cui il processo (ma potrebbe dirsi il diritto oggettivo in caso di violazione) deve dare alla parte lesa tutto quello e proprio quello che le è riconosciuto dalla norma sostanziale" (Così: Sez. un. 10 gennaio 2006, n. 141).*

*23 La medesima sentenza delle Sezioni unite, passando dalle categorie generali del diritto civile al diritto del lavoro, ha poi aggiunto: "questa conclusione, valida sul piano generale serve a maggior ragione nel diritto del lavoro, non solo perché qualsiasi normativa settoriale non deve derogare al sistema generale senza necessità,..... ma anche perché il diritto del lavoratore al proprio posto, protetto dagli artt. 1, 4 e 35 Cost., subirebbe una sostanziale espropriazione se ridotto in via di regola al diritto a una somma" [...]*

### **Sulla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato del personale marittimo.**

#### **Interpello Ministero Lavoro e delle Politiche Sociali del 15/9/2014, n. 24.**

di Manuela Misceo

Il rapporto di lavoro del personale marittimo è disciplinato dalla normativa speciale prevista dal Codice della Navigazione (R.D. N. 327/1942).

Con l'Interpello n. 24/2014 del 15/9/2014, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro esamina, chiarendone gli aspetti più salienti, i profili di

applicabilità al settore marittimo delle norme di diritto comune in materia di rapporti di lavoro a tempo determinato – *in primis* il D. Lgs. n. 368/2001 – analizzando, altresì, gli aspetti connessi alle violazioni delle previsioni principali in tema di successione dei contratti a termine e alle conseguenze sanzionatorie in caso di inosservanza della durata massima dei rapporti a termine.

Per rispondere al quesito posto, il Ministero premette l'esame della prevalente giurisprudenza comunitaria in materia, in particolare richiamando *“la recente sentenza della Corte di Giustizia dell'UE del 3/07/2014 che, in relazione al quesito circa l'applicabilità al lavoro marittimo dei principi comunitari dettati dall'accordo quadro del 18 marzo 1999 allegato alla Direttiva 1999/70/CE del Consiglio in materia di contratto a termine, ha affermato che gli stessi risultano pienamente applicabili ai lavoratori occupati in qualità di marittimi con contratti di lavoro a tempo determinato”* e ribadendo il principio, ormai consolidato e pienamente recepito sul punto, che l'Accordo Quadro ha lo scopo di realizzare un sistema normativo che garantisca la parità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato e, soprattutto, di prevenire l'abuso nell'utilizzo della forma contrattuale flessibile nella successione dei contratti a termine.

Da qui, l'Interpello riconosce come coerenti con i principi enunciati dalla C.G.E. le disposizioni del Codice della Navigazione, le cui previsioni sono ritenute efficaci per la prevenzione degli abusi nella successione dei contratti a termine in tale ambito.

Di non poco conto, nel testo in esame, il riconoscimento della “liceità” del ricorso al lavoro a termine in detto settore di attività, in ragione della natura e tipologia del lavoro marittimo.

In definitiva, all'esito della puntuale disamina, l'Interpello n. 24/2014 conclude per il riconoscimento della specialità (e pertanto prevalenza) delle disposizioni sui contratti a tempo determinato del Codice della Navigazione sulla disciplina generale del D. Lgs. n. 368/2001.

### **Iniziative:**

Il prossimo convegno tra sicurezza sul lavoro e riforme.

### **Normativa e documentazione nazionale:**

- Riduzione cuneo fiscale, INPS Circolare n. 60 del 12 maggio 2014
- Decreto Lavoro: pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 114 del 19 maggio 2014 la Legge n. 78 del 16 maggio 2014 di conversione del Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34, cd. “Job Act”
- Lavoratori salvaguardati: pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 123 del 28 maggio 2013 il Decreto Interministeriale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22 aprile 2013
- Detassazione di produttività: Ministero del Lavoro Circolare n. 14 del 29 maggio 2014
- Legge 114/2014 approvata al Parlamento: legge di conversione del decreto- legge n. 90/2014 in materia di misure per l'efficienza della p.a. e degli uffici giudiziari

- Contratto a termine, somministrazione a termine e apprendistato, Ministero del Lavoro Circolare n. 18 del 30 luglio 2014
- Fondi di Solidarietà: ultime modifiche normative, INPS Circolare n. 99 del'8 Agosto 2014
- Regime dei minimis: modifiche normative introdotte a livello comunitario, INPS Circolare n. 102 del 3 Settembre 2014
- Ammortizzatori Sociali in deroga: criteri concessivi e procedure, Ministero del Lavoro Circolare n. 19/2014
- Decreto Legge 12.09.2014 n° 132 , G.U. 12.09.2014, in tema di riforme procedurali per la previsione della negoziazione assistita per le controversie di lavoro, l'efficacia della Conciliazione avente ad oggetto i diritti del prestatore di lavoro certificata dagli avvocati, gli effetti sostanziali e procedurali in termini di prescrizione e decadenza per la proposizione della domanda giudiziale. Entrata in vigore della normativa.
- Misure urgenti: pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 212 del 12 settembre 2014 il Decreto Legge 12 settembre 2014 n. 132, " Misure Urgenti di degiurisdizionalizzazione ed altri interventi per la definizione dell'arretrato in materia di processo civile"
- Concessione delle riduzioni contributive per i contratti di solidarietà, Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali Circolare n. 23 del 26 settembre 2014
- Ammortizzatori sociali in deroga 2014, INPS Messaggio n. 7532 dell'8 ottobre 2014

## **OSSERVATORIO DELLA GIURISPRUDENZA**

### **Sicurezza e prevenzione anche per i soggetti terzi**

#### **Cassazione Penale, Sez. 4, 01 settembre 2014, n. 36438**

*"Secondo un consolidato orientamento di questa Corte di legittimità, anche i terzi, quando si trovano esposti ai rischi di un'attività lavorativa, devono ritenersi destinatari delle norme di prevenzione per cui non rileva che ad infortunarsi sia stato un lavoratore subordinato, un soggetto a questi equiparato o, addirittura, una persona estranea all'ambito imprenditoriale, purchè sia ravvisabile il nesso causale con l'accertata violazione. Infatti, "anche i terzi, quando si trovino esposti ai pericoli derivanti da un'attività lavorativa da altri svolta nell'ambiente di lavoro, devono ritenersi destinatari delle misure di prevenzione. Sussiste, pertanto, un cosiddetto rischio aziendale connesso all'ambiente, che deve essere coperto da chi organizza il lavoro"*

### **Legittimità del licenziamento per assenze a macchia di leopardo**

#### **Corte di cassazione – Sezione lavoro - Sentenza 4 settembre 2014 n. 18678**

*"È legittimo il licenziamento del lavoratore assenteista anche se il numero di assenze non supera il periodo di "comporto", cioè la somma dei giorni di malattia consentiti. Lo ha stabilito la Cassazione, sentenza n.18678/2014, respingendo il ricorso di un lavoratore che con le sue numerose assenze per malattia, a «macchia di leopardo» e aggancciate ai*

*giorni di riposo, aveva fornito «una prestazione lavorativa non sufficiente e proficuamente utilizzabile dall'azienda»*

### **Omissione contributiva e ammissibilità della domanda**

#### **Cassazione Civile Sez. Lavoro Sentenza n. 19 398 del 15/09/2014**

“La Sezione Lavoro della Corte, innovando ad un risalente orientamento, ha ritenuto che, in caso di omissione contributiva, la partecipazione dell'ente previdenziale al giudizio instaurato dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro costituisce condizione di ammissibilità all'accoglimento della domanda di condanna del datore di lavoro al pagamento dei contributi all'ente medesimo, atteso il carattere eccezionale, che richiede una espressa previsione, della condanna a favore del terzo”

### **Illegittimo il licenziamento quando i giudici abbiano motivato la sentenza sulla base del giudicato penale (ritenuto vincolante)**

#### **Cassazione Civile Sez. Lavoro Sentenza n. 21299 del 9 ottobre 2014**

### **Eventi:**

#### **Eventi sul Territorio**

- **Commissione Lavoro Ordine Avvocati di Bari, “Lavoro a termine: evoluzioni legislative e conseguenze processuali”**

- Rel. Dott. Luigi Pazienza, - Giudice del Lavoro.

Bari Sala Consiglio Ordine Avvocati Bari, **16 Ottobre 2014**, ore 12:00.

- **Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro “Domenico Napoletano”, “La disciplina dei licenziamenti: Questioni, prassi, prospettive**

Bari, Università degli Studi di Bari, Aula Aldo Moro **24 ottobre 2014**, ore 15:30.

- **Commissione Lavoro Ordine Avvocati di Bari, “inibitoria nel rito lavoro: requisiti, presupposti, orientamenti della corte di appello”**

- Dott. Gianfranco Castellaneta - Presidente Corte Appello Bari - Sez. Lavoro

Rel. Dott.ssa Angela ARBORE - Consigliere Corte Appello Bari - Sez. Lavoro

Bari Sala Consiglio Ordine Avvocati Bari, **30 Ottobre 2014**, ore 12:00.

### **Eventi nazionali**

- **21.10.2014** - CICLO 5 INCONTRI PRESSO ORDINE AVVOCATI LECCE DAL 21 OTTOBRE 2014 AL 20 MARZO 2015 – LE NUOVE REGOLE DEL LAVORO: CONTRATTO A TERMINE, SOMMINISTRAZIONE E APPRENDISTATO - Relatore: MARIO GIUDICI, Consulente aziendale esperto di Diritto del lavoro e relazioni sindacali.

- Sede: Hotel Tiziano, Via Porta d'Europa – Lecce - Segreteria Organizzativa Tel. 02/82476.1 Fax. 02/82476.037 E-mail: commerciale.formazione@wki.it per informazioni commerciali; formazione.ipsoa@wki.it per informazioni amministrative
- **23.10.2014 Venti anni di sicurezza: problemi e prospettive**  
 Centro Fiera (ingresso Est Michelino), Bologna.  
 Evento gratuito riservato con iscrizione obbligatoria dal sito AiFOS.  
 Segreteria Organizzativa  
 Direzione AiFOS,  
 Dott.ssa Nirvana Salvi  
 Via Branze, 45 – Fax 25123 Brescia  
 Tel. 030.6595031 Fax 030.6595040  
[convegni@aifos.it](mailto:convegni@aifos.it) - [www.aifos.it](http://www.aifos.it)
- **24.10.2014** Camera civile - Le esternalizzazioni in ambito lavorativo  
 Ente organizzatore: CAMERA CIVILE DI BRESCIA  
 e Fondazione Forense di Brescia  
 Dott.ssa Maura Mancini, Magistrato della Corte d'Appello di Bologna  
 Avv. Vittorio Roscini Vitali, Avvocato del Foro di Brescia  
 Avv. Filippo Collia, Avvocato del Foro di Brescia  
**Data dell'evento: ven 24/10/2014 dalle 15:00 alle 18:00**  
 Crediti formativi: 3 - Gratuito  
 Luogo: BRESCIA - Via Lattanzio Gambara, 40 c/o Aula Polifunzionale - Tribunale di Brescia  
 Categoria evento: DIRITTO DEL LAVORO  
 Prenotabile on line dal 18/09/2014 al 24/10/2014  
 Ente accreditatore: ORDINE AVVOCATI BRESCIA
- **14.11.2014** – diritto sindacale in azienda: con chi, cosa e come negoziare con il contratto aziendale, dalle 14 alle 18, Padova, c/o Atena SpA Via San Marco 11, Complesso Net Center  
 INTERVIENE Dott. Alberto Bosco – Consulente aziendale – Collaboratore de Il Sole 24 Ore – Pubblicista (Guida al Lavoro e altre testate del Gruppo Il Sole 24 Ore)
- **19.11.2014** CICLO 5 INCONTRI PRESSO ORDINE AVVOCATI LECCE DAL 21 OTTOBRE 2014 AL 20 MARZO 2015- ESTERNALIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' PRODUTTIVA: CONTRATTO D'APPALTO E DURC  
 Relatore: ALESSANDRO GAETANI, Funzionario Amministrativo e Responsabile delle Politiche del Lavoro della Provincia di Roma.  
 Sede: Hotel Tiziano, Via Porta d'Europa – Lecce - Segreteria Organizzativa Tel. 02/82476.1 Fax. 02/82476.037 E-mail: commerciale.formazione@wki.it per

- informazioni commerciali; formazione.ipsoa@wki.it per informazioni amministrative.
  - **20.11. 2014** presso Auditorium San Gaetano, Via Altinate, 71 – Padova:
    - Discriminazioni e molestie nel mondo del lavoro dalle ore 9.30 alle ore 13.00 – Centro Anti-mobbing di Padova.
    - Mobbing: strategie d'intervento dalle ore 14.00 alle ore 18.00, Centro Antimobbing di Padova.
- INFORMAZIONI: [info@centroantimobbingpadova.it](mailto:info@centroantimobbingpadova.it) / [romitot@comune.padova.it](mailto:romitot@comune.padova.it) / [consigliera.parita@regione.veneto.it](mailto:consigliera.parita@regione.veneto.it) /
- **21.11.2014** – dalle 14.30 alle 18.00 – Sicurezza D.lgs 81/2008 - Ente organizzatore: Sharecom srl. Sede: centro congressi Alla Stanga, Padova: iscrizioni: [info@sharecom.it](mailto:info@sharecom.it) – [www.sharecom.it](http://www.sharecom.it) / tel. 049/8725439

PER LA VISUALIZZAZIONE IN PDF DI ALLEGATI E DOCUMENTI CLICCARE SUL SEGUENTE LINK:

<http://www.ordineavvocati.bari.it/default.asp?idlingua=1&idContenuto=2512>

Il **Notiziario del Lavoro** è diretto da Pierfrancesco Zecca

#### Comitato Scientifico

- Pierfrancesco Zecca
- Carmen De Girolamo
- Michele Imperio
- Manuela Misceo