

Informazioni di Lavoro e Previdenza

30 settembre 2013

Rifiuto di indossare i necessari Dispositivi di Protezione Individuale e licenziamento.

Procedura obbligatoria di conciliazione in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo per le agenzie di somministrazione.

Assegno ordinario di invalidità e congedo straordinario di cui al D.lgs. 151 del 2001.

Rifiuto di indossare i necessari Dispositivi di Protezione Individuale e licenziamento.

**Cassazione Civile,
sentenza n. 18615 del 2013.**

Un lavoratore impugnava il licenziamento irrogatogli dal datore di lavoro per aver rifiutato di indossare i dispositivi di protezione individuale obbligatori per l'accesso sul luogo di lavoro.

Il lavoratore era alle dipendenze di una società incaricata dell'esecuzione dei lavori di manutenzione all'interno dello stabilimento di una raffineria ove l'accesso al cantiere era consentito solo ai lavoratori muniti dei DPI imposti dal D.lgs. 624 del 1994. Il medesimo in più occasioni aveva rifiutato di ricevere detti dispositivi, disattendendo le disposizioni impartite dal datore per la tutela della sicurezza del lavoro. Nonostante fossero state irrogate per tale motivo due sanzioni disciplinari conservative, il lavoratore aveva ulteriormente omesso di ottemperare ad un ordine di servizio che gli imponeva il ritiro dei DPI. Il datore gli aveva inibito l'accesso al luogo di lavoro e gli aveva contestato la violazione dei doveri a lui posti dalla normativa di sicurezza, dal codice disciplinare e dal rapporto di lavoro.

Valutato il comportamento del lavoratore, il Tribunale e la Corte di Appello avevano ritenuto che il lavoratore si fosse reso gravemente inadempiente e che, pertanto, il licenziamento era da ritenere legittimo.

La Corte di Cassazione ha confermato la correttezza del licenziamento. Il lavoratore aveva il dovere di rendere la prestazione lavorativa con le modalità e nel rispetto delle disposizioni organizzative impartite dal datore di lavoro, ivi comprese quelle attinenti l'utilizzo dei DPI.

La Corte ha sottolineato che il datore di lavoro aveva già colpito con sanzioni disciplinari

conservative il rifiuto di ricevere i DPI, contestualmente incolpandolo della violazione delle disposizioni di legge in materia di sicurezza del lavoro.

La circostanza che il lavoratore, nonostante avesse di fatto preso cognizione dell'ordine di servizio che gli imponeva l'uso dei DPI, avesse trascurato di ritirare gli stessi legittimava la società datrice ad inibire l'accesso del lavoratore sul luogo di lavoro, avendo essa l'obbligo di impedire la prestazione lavorativa ove l'esecuzione della stessa non fosse avvenuta in condizioni di sicurezza, in quanto avrebbe potuto risolversi in un pregiudizio per l'integrità fisica del lavoratore.

Procedura obbligatoria di conciliazione in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo per le agenzie di somministrazione.

**Ministero del Lavoro,
Interpello n. 27 del 2013.**

Il Ministero del lavoro ha preso posizione in merito all'interpretazione della disposizione di cui all'art. 7 della Legge 604/1966, così come modificato dalla Legge 92/2012, concernente la disciplina della procedura obbligatoria di conciliazione in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Il Ministero è intervenuto in ordine al quesito se la procedura debba trovare applicazione anche nell'ipotesi in cui il licenziamento venga effettuato da una agenzia di somministrazione nei confronti sia dei propri dipendenti diretti che di quelli inviati in missione presso diverse imprese utilizzatrici aventi sedi dislocate nell'ambito del territorio nazionale.

L'onere di attivare la procedura preventiva di conciliazione trova applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori che, in ciascuna sede, stabilimento, filiale o reparto occupano alle proprie dipendenze più di 15 unità o più di 5 se imprenditori agricoli. L'obbligo interviene, inoltre, con riferimento ai datori di lavoro che nello stesso ambito comunale occupano più di 15 lavoratori, sebbene ciascuna unità produttiva non raggiunga tali limiti e, comunque, nei confronti di coloro che occupano più di 60 dipendenti su scala nazionale.

Come già chiarito dal Ministero del lavoro, alcune tipologie contrattuali non si computano ai fini del raggiungimento delle soglie dimensionali. Ad esempio, non si conteggiano ai fini del vaglio del requisito numerico, i lavoratori somministrati non rientranti, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 276/2003, nell'organico dell'utilizzatore.

Non risultano disposizioni che consentano di ritenere esonerate le agenzie di somministrazione dalla disciplina in questione. L'art. 7 della Legge 604/1966 troverebbe, pertanto, applicazione anche nel caso in cui il datore di lavoro che procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia una agenzia di lavoro. Anche in tal caso, la procedura dovrebbe essere osservata

qualora sussistano i requisiti dimensionali e qualora si tratti di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, realizzabile nei confronti dei dipendenti dell'agenzia assunti a tempo indeterminato, siano essi alle dirette dipendenze dell'agenzia o inviati in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione.

Assegno ordinario di invalidità e congedo straordinario di cui al D.lgs. 151 del 2001.

**INPS,
Messaggio n. 14206/2013**

Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità, accertata ai sensi della legge 104/1992, ha diritto a fruire di un congedo, continuativo o frazionato.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, hanno diritto a fruire del congedo, nell'ordine ed in caso di impossibilità della categoria precedente, i seguenti soggetti: il padre o la madre anche adottivi, uno dei figli conviventi, uno dei fratelli o sorelle conviventi. La platea dei beneficiari della norma è stata integrata e precisata da una serie di interventi della Corte Costituzionale.

Il congedo fruito non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno. Il congedo ed i permessi non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad importi complessivi massimi. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

Con messaggio 8773/2007 l'INPS aveva indicato che nell'ipotesi di percezione dell'indennità per congedo straordinario di cui all'articolo 42 del D.lgs. 151/2001 non si potesse beneficiare di trattamenti pensionistici incumulabili con i redditi da lavoro. Sul presupposto che l'indennità avesse natura sostitutiva della retribuzione, era stato affermato il principio secondo cui l'assegno ordinario di invalidità di cui alla legge 222/1984, in presenza della indennità per congedo straordinario doveva essere assoggettato alle riduzioni ed alle trattenute per incumulabilità con i redditi da lavoro dipendente previste dalle leggi in materia.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con diversi provvedimenti tra cui l'Interpello 17/2011, ha ridefinito la natura della indennità per congedo straordinario ritenendo che essa costituisce una prestazione di carattere assistenziale e, pertanto, non è legate a requisiti di carattere contributivo ed assicurativo.

L'INPS ha, dunque, modificato le precedenti istruzioni: l'assegno ordinario di invalidità è cumulabile con l'indennità per congedo straordinario di cui all'articolo 42 del D.lgs. 151/2001, in quanto questa non è configurabile quale reddito da lavoro.

STUDIO LEGALE CAROZZA

Napoli, Centro Direzionale ISOLA F10
Caserta, Via Battisti n. 103

www.studiolegalecarozza.it