

# *Centro Studi Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15*

*Tel. 081/2461068 – Fax 081/2404444 – Email info@cafassoefigli.it*

*Napoli, li 14 febbraio 2008*

## *Circolare informativa n° 12/2008*

A tutte le Aziende Assistite  
Loro sedi

### *“Le Pillole di Cassazione”*

A partire da questo anno abbiamo istituito una panoramica sulle più recenti e significative Sentenze della Corte di Cassazione aventi rilevanza nel nostro ambito di riferimento, segnalandone i contenuti più evidenti e caratterizzanti.

#### **LAVORO A PROGETTO E CONVERSIONE IN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO**

La Cassazione, con Sentenza del 8 giugno 2007, ha disposto che qualora il contratto di lavoro a progetto non preveda, nel suo contenuto formale, né un progetto né un programma, non può invocarsi la nullità del medesimo, non essendo questa la conclusione cui conduce il combinato disposto degli artt. 61 e 62 del D.lgs 276/2003. Difatti, le norme in esame hanno introdotto, in caso di assenza del progetto e/o programma, una presunzione di subordinazione la quale conduce, per l'appunto, alla **conversione in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, dovendosi in tal caso far riferimento al principio di conservazione dei negozi giuridici di cui all'art. 1419 del Codice civile.

#### **I REQUISITI ESSENZIALI DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

La Cassazione, con Sentenza n. 19723 del 25 settembre 2007, ha ribadito che l'elemento distintivo tra il rapporto di lavoro subordinato e quello autonomo è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, che necessita della prova di indici rivelatori.

#### **NOZIONE DI LAVORO SUBORDINATO ED AMBITO DI LAVORO A DOMICILIO**

La Cassazione, con Sentenza n. 21954 del 19 ottobre 2007, ha ribadito che il vincolo della subordinazione è qualificato non tanto dall'elemento della collaborazione (intesa come svolgimento di attività per il conseguimento dei fini dell'impresa) quanto da quello, tipico, dell'inserimento dell'attività lavorativa nel ciclo produttivo dell'azienda. Tale concetto è applicabile al lavoro a domicilio a patto che il lavoratore esegua lavorazioni analoghe ovvero complementari a quelle eseguite all'interno dell'azienda, sotto le direttive dell'imprenditore, le quali non devono necessariamente essere specifiche e reiterate.

## ***DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA E MANCATA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE***

**La Cassazione**, con Sentenza n. 130 del 06 novembre 2007, ha ribadito che la normale documentazione liberatoria con la quale il datore di lavoro prova l'avvenuta corresponsione della retribuzione, è integrata dalla produzione dei regolari cedolini paga con la firma dell'interessato. Sussiste la giusta causa di dimissioni quando il mancato pagamento è reiterato, non già quando è accidentale e di breve durata.

## ***RISARCIMENTO DEL DANNO ESISTENZIALE E TARDATO REINTEGRO***

**La Cassazione**, con Sentenza n. 26561 del 06 novembre 2007, ha ribadito che il ritardo della reintegrazione nel posto di lavoro può far scattare il diritto al risarcimento del danno esistenziale. La lesione, però, non si può presumere come effetto automatico del ritardo; spetterà, infatti, al dipendente licenziato illegittimamente dimostrare l'esistenza del pregiudizio subito.

## ***LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE "RECIDIVO" IN CASI DI ASSENZA***

**La Cassazione**, con Sentenza n. 2413 del 20 novembre 2007, ha chiarito che il dipendente non può essere licenziato per un'assenza ingiustificata soltanto: se il CCNL di categoria prevede il licenziamento per giustificato motivo in caso di recidiva per successive mancanze disciplinari, infatti, il giudice, comunque, potrà valutare la gravità dei singoli fatti addebitati al lavoratore per stabilire se la sanzione espulsiva è proporzionata all'infrazione commessa.

## ***PER METTERE IN MORA IL DATORE DI LAVORO, IL LAVORATORE DEVE ESTERNARE LA VOGLIA DI LAVORARE***

**La Cassazione**, con Sentenza n. 24708 del 28 novembre 2007, ha stabilito che, per mettere in mora il datore di lavoro, non è sufficiente chiedere l'annullamento del licenziamento illegittimo con la richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro e inviare una lettera alla DPL territorialmente competente per richiedere l'espletamento del tentativo di conciliazione. Al contrario, è necessario che il lavoratore abbia posto in essere atti indicanti una concreta manifestazione di volontà di mettere la sua attività lavorativa a disposizione dell'azienda.

**Per la Cassazione, infatti, la retribuzione compete solo se il dipendente offre effettivamente le proprie energie lavorative all'azienda, mettendosi a disposizione della stessa.**

## ***PERIODO DI PROVA: MANSIONI DIVERSE DA QUELLE PATTUITE***

**La Cassazione**, con Sentenza n. 25301 del 05 dicembre 2007, ha stabilito che il recesso del datore durante il periodo di prova è illegittimo nel caso che il dipendente sia stato adibito a mansioni diverse da quelle pattuite nel periodo di prova stesso.

La Corte di Cassazione, al riguardo, ha fatto presente che, nel caso di recesso dopo la scadenza della prova o di recesso imputabile a motivo illecito o in caso di assegnazione a mansioni totalmente diverse, il rapporto deve considerarsi a tempo indeterminato con tutte le conseguenze derivanti. Parimenti, qualora vengano assegnate al dipendente mansioni che non coincidano con quelle per cui il dipendente è stato assunto, questi ha diritto alla prosecuzione della prova o al risarcimento del danno.

Secondo la Corte di Cassazione, peraltro, il rapporto deve considerarsi a tempo indeterminato per la totale diversità delle mansioni cui il dipendente è stato adibito rispetto a quelle contenute nel patto di prova. Ne consegue che il recesso debba essere supportato da giusta causa e che, in sua mancanza, il dipendente debba essere reintegrato nel posto di lavoro e debba ricevere, a titolo risarcitorio, le retribuzioni maturate.

### ***PROCEDURE DI MOBILITA' E INDICAZIONE DELLE RAGIONI***

**La Cassazione**, con Sentenza n. 25668 del 07 dicembre 2007, ha affermato che nella comunicazione preventiva con la quale inizia la procedura di mobilità è onere del datore di lavoro indicare i criteri di scelta e le modalità applicative, anche allorquando il criterio prescelto sia uno soltanto. Tale procedura ha la finalità di far percepire al lavoratore interessato il motivo per cui sia lui il destinatario del collocamento in mobilità con la conseguenza di poter, eventualmente, contestare il provvedimento.

### ***INDENNIZZABILITA' DELL' INFORTUNIO IN ITINERE***

**La Cassazione**, con Sentenza n. 25742 del 10 dicembre 2007, ha riconosciuto l'infornio in itinere subito dal lavoratore che durante la pausa pranzo va a casa con la propria auto, a condizione che la pausa non sia superiore ad un'ora e che l'azienda non disponga di mensa interna. L'indennizzabilità dell'infornio è riconosciuta solo quando l'uso del mezzo privato è necessario sulla base di una ragionevole scelta del lavoratore ed è esclusa nell'ipotesi in cui il tragitto possa essere agevolmente coperto, anche per il ritorno, con l'uso del mezzo pubblico.

### ***LICENZIAMENTO E GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO***

**La Cassazione**, con Sentenza n. 25743 del 10 dicembre 2007, ha ribadito che l'inadempimento del lavoratore per poter giustificare il licenziamento deve essere (ex lege n. 604/1966, art. 3) "notevole" e, pertanto, adeguatamente motivato; non ogni inadempimento, dunque, comporta la risoluzione del rapporto, tutto dipendendo dalla gravità del fatto e dalla sua proiettabilità sul rapporto fiduciario.

### ***E-MAIL DEI DIPENDENTI E RISERVATEZZA***

**La Cassazione**, con Sentenza n. 47096 del 19 dicembre 2007, ha affermato che, diversamente da quanto avviene per la corrispondenza cartacea, di regola accessibile solo al destinatario, la legittimazione all'uso del sistema informatico o telematico abilita la conoscenza delle informazioni in esso custodite. In particolare, allorché il sistema telematico sia protetto da una password, si ritiene che la corrispondenza in esso custodita possa essere conoscibile da parte di tutti coloro che dispongono legittimamente della chiave di accesso.

*Augurandoci che le informazioni e le notizie contenute nella " rassegna " appena inaugurata possano trovare e raccogliere le aspettative della clientela tutta e proprio al fine di monitorare al meglio il relativo servizio informativo, Vi saremmo infinitamente grati ci segnalaste la rispondenza, in termini di gradimento, dell'intero impianto e della relativa rassegna introdotta con tutti gli spunti ed i relativi suggerimenti che di certo costituiranno per noi motivo di riflessione e soddisfazione.*

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*