

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 – Email info@cafassoefigli.it

Napoli, lì 17 marzo 2008

Circolare informativa n° 21/2008

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

“Pillole di Cassazione” -2/2008

MATERNITA' DELLE LAVORATRICI PROFESSIONISTE

La Cassazione, con Sentenza n. 26568 del 17 dicembre 2007, ha affermato che per il calcolo dell'indennità di maternità si deve far riferimento al reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali, senza alcun massimale: ciò è diverso dal sistema di calcolo che le casse di previdenza delle varie categorie effettuano ai fini del trattamento di pensione ove è previsto un tetto di reddito professionale.

MANCE E CONTRIBUZIONE

La Cassazione, con Sentenza n. 25736 del 10 dicembre 2007, ha affermato che le mance percepite rientrano nella nozione di reddito in quanto il presupposto alla loro percezione è nell'esistenza del rapporto di lavoro e, conseguentemente, concorrono alla formazione del reddito anche ai fini dell'assoggettabilità a contribuzione (nella misura del 75%), in quanto il restante 25% non è considerato utile alla formazione del reddito.

LICENZIAMENTO A SEGUITO DI DEMANSIONAMENTO NON ACCETTATO

La Cassazione, con Sentenza n. 25313 del 2007, ha affermato che, qualora il lavoratore rifiuti un lavoro di livello inferiore dopo che a ciò si sia giunti attraverso la contrattazione collettiva come previsto dall'art. 4 della legge n. 223/1991, il datore di lavoro è legittimato ad operare il recesso.

SOSTITUZIONE DI LAVORATORE ASSENTE PER SCIOPERO

La Cassazione, con Sentenza n. 20164 del 26 settembre 2007, ha affermato che non costituisce condotta antisindacale, punita *ex art.* 28 della legge n. 300/1970, il comportamento del

datore di lavoro che sostituisce lavoratori in sciopero con altri lavoratori che non hanno aderito alla manifestazione, sempre che tale comportamento non violi disposizioni di legge o di contratto, atteso che rientra nel principio della libera iniziativa economica l'esercizio di un'attività finalizzata a limitare gli effetti negativi dell'astensione. Ovviamente restano vietati sia l'assunzione di lavoratori con contratto a termine per sostituire gli scioperanti che l'utilizzazione di lavoratori interinali.

SANZIONI PER OMESSA DICHIARAZIONE - RESPONSABILITA' DEL COMMERCIALISTA

La Cassazione, con Sentenza n. 26848 del 20 dicembre 2007, ha stabilito che in sede contenziosa, il contribuente, in presenza di una condotta penalmente illecita del professionista è esente da responsabilità per le sanzioni, indipendentemente dal rispetto degli adempimenti procedurali ed alle altre condizioni previste dalla legge medesima. È sufficiente, per essere esentato dalle sanzioni, che il contribuente abbia denunciato il professionista non essendo necessario che sia già stata pronunciata sentenza definitiva di condanna nei confronti del consulente fiscale.

OBBLIGO DI RESTITUZIONE DELL'INDENNITA' DI MOBILITA'

La Cassazione, con Sentenza n. 19338 del 18 settembre 2007, ha stabilito l'obbligo di restituzione dell'indennità di mobilità corrisposta in via anticipata a carico dei lavoratori, che, pur avendo ottenuto quell'anticipazione dichiarando di aver intenzione di intraprendere un'attività autonoma, si rioccupino alle dipendenze di altro datore di lavoro nei ventiquattro mesi successivi a quello della corresponsione. **Ciò che conta, pertanto, non è il momento in cui il lavoratore ha avanzato la domanda di anticipazione dell'indennità, bensì quello in cui ha incassato l'anticipazione.**

SGRAVI CONTRIBUTIVI - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO A TERMINE IN RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO

La Cassazione, con Sentenza n. 25315 del 5 dicembre 2007, ha stabilito che, nell'art. 8, comma 2, Legge 223 /1991, che attribuisce il beneficio degli sgravi contributivi per un ulteriore periodo ai datori di lavoro che trasformino il contratto a tempo determinato dei **lavoratori assunti dalla mobilità** in contratto a tempo indeterminato, l'espressione "nel corso del suo svolgimento" deve essere interpretata nel senso che il beneficio spetta ai datori di lavoro che trasformino volontariamente il rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità tra il primo ed il secondo.

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

La Cassazione, con Sentenza n. 23070 del 5 novembre 2007, ha precisato che, in base alle regole dettate dall'art. 2 della legge n. 604 del 1966 (modificato dall'art. 2 della legge n. 108 del 1990) sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso, qualora l'atto di intimazione del licenziamento non precisi le assenze in base alle quali sia ritenuto superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore, che in caso di comporta per sommatoria, ha l'esigenza di poter opporre propri specifici rilievi, ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro di specificare tale aspetto fattuale delle ragioni del licenziamento, con la conseguenza che nel caso di non ottemperanza con le modalità di legge a tale richiesta, il licenziamento deve considerarsi illegittimo.

SICUREZZA SUL LAVORO E RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO

La Cassazione, con Sentenza n. 23151 del 7 novembre 2007, ha stabilito che la responsabilità del datore di lavoro per inadempimento dell'obbligo di sicurezza prescritto dall'art. 2087 c.c. (" L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro) ha natura contrattuale e, pertanto, per l'applicazione della presunzione di colpa stabilita dall'art. 1218 c.c., una volta provato dal lavoratore l'inadempimento, consistente nell'inesatta esecuzione della prestazione di sicurezza, nonché la correlazione fra tale inadempimento e il danno, incombe al datore di lavoro fornire la prova che tutto era stato approntato ai fini dell'osservanza del precetto del suddetto articolo 2087 cod. civ., e che gli esiti dannosi erano stati determinati da un evento imprevisto e imprevedibile a lui non addebitabile.

LICENZIAMENTO DEL DIRETTORE PER MANCATO RISANAMENTO DELLO STABILIMENTO IN CRISI

La Cassazione, con Sentenza n. 26563 del 17 dicembre 2007, ha giudicato pretestuoso il licenziamento del direttore di uno stabilimento di una azienda in crisi che era stato assunto per risanarlo, in quanto i sei mesi durante i quali la stessa azienda lo aveva tenuto alle proprie dipendenze, alla fine dei quali lo aveva giudicato inidoneo, per la Cassazione non sono stati sufficienti al raggiungimento di qualsiasi risultato. La Cassazione, inoltre, ha stabilito nel caso in esame che la Corte d'Appello avrebbe solo dovuto verificare la possibilità di impiego del direttore in mansioni equivalenti.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA' DELLA SANZIONE

La Cassazione, con Sentenza n. 22236 del 23 ottobre 2007, ha stabilito che il limite della valutazione in ordine alla lesività del comportamento posto in essere dal lavoratore è l'applicazione dei principi costituzionali che impongono un bilanciamento dell'interesse del lavoratore con l'interesse del datore di lavoro, il quale bilanciamento, in materia disciplinare, si riassume nel criterio dettato dall'art. 2106 c.c., della **proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto all'infrazione contestata**, valutando la condotta del lavoratore in riferimento agli obblighi di diligenza e fedeltà, anche alla luce del disvalore ambientale che la condotta assume quando, in virtù della posizione professionale rivestita, può assurgere per gli altri dipendenti dell'impresa a modello diseducativo e disincentivante.

COMUNICAZIONE E RICEZIONE DEL LICENZIAMENTO

La Cassazione, con Sentenza n. 23061 del 05 novembre 2007, ha specificato che, nel rapporto di lavoro subordinato è configurabile in linea di massima l'obbligo del lavoratore di ricevere comunicazioni, anche formali, sul posto di lavoro, in dipendenza del potere direttivo e disciplinare al quale egli è sottoposto (così come non può escludersi un obbligo di ascolto, e quindi anche di ricevere comunicazioni, da parte dei superiori del lavoratore), ma un obbligo analogo non è configurabile, in genere, al di fuori dell'orario e del posto di lavoro e, in particolare, in un luogo pubblico.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI DOPO LA SCADENZA DEL TERMINE

La Cassazione, con Sentenza n. 21006 del 09 ottobre 2007, ha stabilito che nell'ambito del procedimento di contestazione disciplinare, regolamentato dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, ove il lavoratore, pur dopo la scadenza del termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito, richieda un supplemento di difesa, anche se la stessa si sia già svolta con la presentazione di giustificazioni scritte, l'obbligo del datore di lavoro di dar seguito alla richiesta del lavoratore sussiste solo ove la stessa risponda ad esigenze di difesa non altrimenti tutelabili, in quanto non sia stata possibile la piena realizzazione della garanzia apprestata dalla legge; conseguentemente, la presentazione di ulteriori difese dopo la scadenza del tempo massimo deve essere consentita solo nell'ipotesi in cui entro questo termine il lavoratore non sia stato in grado di presentare compiutamente la propria confutazione dell'addebito e la valutazione di questo presupposto va operata alla stregua dei principi di correttezza e buona fede che devono regolare l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E REINTEGRAZIONE

La Cassazione, con Sentenza n. 144/2008, ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare disposto dal datore di lavoro nei confronti di un proprio dipendente che, contravvenendo ad uno specifico divieto, aveva inviato sms dal telefonino in dotazione. La Suprema Corte ha ritenuto che "la discrezionalità del datore di lavoro nel graduare la sanzione disciplinare non equivalga ad arbitrio e che perciò egli debba illustrare, in forma persuasiva, le ragioni che lo inducono a ritenere grave il comportamento illecito del dipendente, tanto da giustificare la più grave delle sanzioni".

SISTEMATICA ASSEGNAZIONE A MANSIONI SUPERIORI

La Cassazione, con Sentenza n. 27113 del 21 dicembre 2007, ha chiarito che spetta la promozione automatica al dipendente cui sistematicamente vengono assegnate mansioni superiori.

Secondo la Cassazione, infatti, non trova giustificazione l'espedito del datore di lavoro che argomenta che l'assegnazione delle stesse sia avvenuto per sostituire un dipendente assente.

LICENZIAMENTO PER GRAVI IRREGOLARITA': PATTEGGIAMENTO E GIUSTA CAUSA

La Cassazione, con Sentenza n. 132 del 08 gennaio 2008, ha rigettato il ricorso di un dipendente bancario imputato per alcuni reati di usura commessi nell'esercizio del suo lavoro, sebbene avesse negato la propria responsabilità penale nei fatti di cui era imputato ed avesse accettato il patteggiamento del quale aveva omesso di spiegare le ragioni alla Corte stessa. La Cassazione ha confermato, quindi, la sentenza della Corte d'Appello che aveva confermato a sua volta quella del Tribunale, il quale aveva respinto la domanda proposta dallo stesso ricorrente di impugnazione del licenziamento intimatogli dalla Banca ove lavorava. Il Tribunale, infatti, aveva rigettato il ricorso perché aveva riscontrato gravi irregolarità e violazioni delle norme interne che il ricorrente era tenuto ad osservare nella gestione del credito poiché queste condotte contrastavano con i doveri fondamentali derivanti dalla deontologia del dipendente bancario integrando così una giusta causa di licenziamento senza preavviso.

INCOMPATIBILITA' TRA STATO DI SALUTE E MANSIONI

La Cassazione, con Sentenza n. 23162 del 07 novembre 2007, ha affermato che, ove l'espletamento delle mansioni proprie della qualifica di appartenenza del lavoratore sia incompatibile con lo stato di salute del lavoratore e comporti l'aggravamento di una preesistente malattia, il datore di lavoro non può ritenersi responsabile per non aver adottato le misure idonee a tutelare l'integrità fisica del dipendente, ove non risulti che egli era a conoscenza dello stato di salute di quest'ultimo e dell'incompatibilità di tale stato con le mansioni affidategli.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

La Cassazione, con Sentenza n. 26686 del 18 dicembre 2007, ha stabilito che il termine di 5 giorni dalla contestazione dell'addebito disciplinare - prima della cui scadenza è preclusa, ai sensi dell'art. 7 comma 5 dello Statuto dei Lavoratori, l'irrogazione della sanzione - costituisce una facoltà di cui il lavoratore può avvalersi o meno, ma non opera quando il datore di lavoro raccoglie la confessione del lavoratore in ordine agli addebiti contestati.

NELLE CONTROVERSIE L'INAIL PUO' RIVALERSI SOLO SULLE SOMME LIQUIDATE PER RESPONSABILITA' CIVILE

La Cassazione, con Sentenza n. 255 del 10 gennaio 2008, ha chiarito che nelle controversie per gli infortuni sul lavoro il giudice può accogliere l'azione di rivalsa dell'Inail soltanto entro i limiti della somma liquidata e che l'Inail non può rivalersi sulle somme liquidate al danneggiato a titolo di risarcimento dei danni morali e dei danni biologici. Per la Corte di Cassazione, l'azione di regresso dell'Inail è esercitabile nei confronti della Società, ma solo entro i limiti dei principi che informano la responsabilità civile per il danno subito dal lavoratore e non anche per quanto attiene alle somme liquidate al danneggiato a titolo di risarcimento dei danni morali e dei danni biologici.

PRODUZIONE DI DOCUMENTI FALSI COSTITUISCE GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO

La Cassazione, con Sentenza n. 26803 del 19 dicembre 2007, ha stabilito che costituisce giusta causa di licenziamento la produzione di documentazione notarile falsa al fine di percepire l'anticipazione del trattamento di fine rapporto. La Corte di Cassazione ha confermato il giudizio di merito, secondo cui il lavoratore aveva commesso le mancanze addebitategli (indebita percezione dell'anticipo sul Tfr ed esibizione di una documentazione notarile materialmente falsa a giustificazione della spesa) sufficienti ad integrare gli estremi della giusta causa.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso