

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

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

Napoli, li 24 giugno 2008

Circolare informativa n° 40/2008

**A tutte le Aziende Assiste
Loro sedi**

“Pillole di Cassazione” - 5/2008

LICENZIAMENTI COLLETTIVI – CRITERIO DI SCELTA UNICO

Con sentenza dell'8 novembre 2007, n. 23275, la sezione lavoro della **Corte di Cassazione** ha stabilito che, nell'azienda in stato di crisi che riduce il personale, l'accordo con i sindacati per la mobilità non può essere generico al punto di non consentire di capire con obiettiva chiarezza quali sono le posizioni dei lavoratori in esubero.

Non è quindi, legittimo, per evidente genericità, un accordo che stabilisca, un esubero di lavoratori le cui “*professionalità non siano compatibili con le esigenze tecnico-produttive e organizzative*”.

Per la Corte di Cassazione, quanto concordato con le organizzazioni sindacali deve consentire la formazione di una graduatoria rigida e deve poter essere applicato e controllato senza alcun margine di discrezionalità per il datore di lavoro.

Secondo la Corte di Cassazione, inoltre, il datore deve fornire una “puntuale indicazione” dei criteri di selezione delle posizioni da sacrificare e delle modalità con cui le scelte saranno applicate anche nella comunicazione con cui si dà inizio alla procedura.

PART-TIME VERTICALE E INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Con sentenza n. 11157 del 15 maggio 2007, **la Cassazione** ha affermato che ai lavoratori con contratto part-time verticale su base annua non spetta l'indennità di disoccupazione per i periodi di inattività, in quanto la stipula di tale contratto, dipendendo dalla volontà del lavoratore contraente, non dà luogo a disoccupazione involontaria nei periodi di pausa, con la conseguenza che a tali lavoratori non può estendersi, in via analogica, la disciplina della disoccupazione involontaria.

DIVIETO DI INTERMEDIAZIONE: L'APPALTATORE DEV'ESSERE ESTRANEO ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA DIREZIONE DEI PRESTATORI D'OPERA

La sezione lavoro della **Corte di Cassazione**, con sentenza del 28 maggio 2008 n. 13986, ha ribadito che, per non rilevarsi intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro, è

necessario accertare che l'appaltatore sia estraneo all'organizzazione e alla direzione dei prestatori d'opera e non fornisca una propria organizzazione di mezzi in relazione al servizio di appalto.

DIVIETO DI CAMBIO DEI CRITERI DI SCELTA DEL PERSONALE IN CIGS

Con sentenza del 23 maggio 2008, n. 133377, la sezione lavoro della **Suprema Corte di Cassazione** ha stabilito che, nel corso della Cassa Integrazione straordinaria prevista in presenza di ristrutturazioni, riorganizzazioni e conversioni aziendali ovvero di crisi aziendali riguardanti situazioni occupazionali in ambito territoriale o situazioni produttive di settore, non devono essere modificati i criteri di scelta del personale da sospendere con l'abbandono di quelli inizialmente previsti nel programma autorizzato dal Ministero del Lavoro e la contestuale adozione, invece, di criteri di scelta diversi e privi di razionalità e congruità rispetto alla causa integrabile.

IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Con sentenza n. 5545 del 9 marzo 2007, **la Cassazione** ha affermato che al lavoratore che non abbia impugnato, nel termine di decadenza (sessanta giorni) il licenziamento, è precluso il diritto di far accertare in sede giudiziale la legittimità del recesso e di conseguire il risarcimento del danno.

La decadenza impedisce, peraltro ed allo stesso lavoratore di richiedere il risarcimento del danno secondo le norme codicistiche ordinarie, nella misura in cui non consente di accertare in sede giudiziale la legittimità del licenziamento.

NATURA SUBORDINATA DEL RAPPORTO DI LAVORO INFERMIERISTICO

La **Cassazione** – con sentenza del 18 luglio 2007, n. 15979 – ha affermato che, gli elementi che definiscono la natura subordinata nel rapporto di lavoro infermieristico, sono:

- la predisposizione dei turni di lavoro;
- la sussistenza dell'obbligo di prestare certificato medico in caso di malattia;
- la reperibilità, la modalità del compenso ragguagliato alle ore e non al risultato;
- l'identità delle modalità di espletamento di mansioni rispetto ai lavoratori qualificati come subordinati;
- l'utilizzazione di attrezzature aziendali e del camice di lavoro;
- l'inserimento nell'organizzazione;
- il carattere professionale dell'attività espletata che rende superflua una particolare specificazione delle direttive.

LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE LAVORA DURANTE LA MALATTIA

La **Cassazione** – con sentenza del 24 aprile 2008, n. 10706 – ha ribadito la legittimità del licenziamento per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà del dipendente che – assente per malattia – svolga in realtà un'altra attività lavorativa.

Tale licenziamento è giustificato anche in relazione al fatto che l'altra attività lavorativa possa pregiudicare o ritardare la guarigione e con essa, il rientro del lavoratore in servizio.

DECIDE L'INPS PER L'ISCRIZIONE DEL SOCIO

Con sentenza n. 13215 del 22 maggio 2008, la **Cassazione** ha affermato che si applica anche al socio di srl, che eserciti attività commerciale nell'ambito della società e contemporaneamente attività di amministratore unico, la regola secondo la quale i soggetti che esercitano contemporaneamente in una o più imprese, varie attività assoggettabili a diverse forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, sono iscritti nell'assicurazione prevista per l'attività alla quale gli stessi dedicano personalmente la loro opera professionale in misura prevalente.

In questo caso spetta all'INPS secondo il carattere di prevalenza, con applicazione della contribuzione sui redditi prodotti con le varie attività autonome contemporanee.

REQUISITI PER LA CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Con sentenza del 22 maggio 2008 n. 13217, la **Cassazione** ha affermato che al fine di verificare che l'accordo sia raggiunto con un'effettiva assistenza del lavoratore da parte di esponenti della propria organizzazione sindacale, occorre valutare se, in base alle concrete modalità di espletamento della conciliazione, sia stata correttamente attuata quella funzione di supporto che la legge assegna al Sindacato.

I REQUISITI DEL RAPPORTO DI LAVORO GIORNALISTICO

La **Cassazione** – con sentenza del 5 marzo 2008, n. 5937 – ha specificato, in merito ai requisiti del lavoro di giornalista, che la responsabilità di servizio – in quanto elemento necessario per la configurabilità della figura di collaboratore fisso – deve essere intesa come l'impegno del giornalista di trattare con continuità di prestazioni uno specifico settore o specifici argomenti di informazione; deve, quindi, ritenersi collaboratore fisso colui che mette a disposizione le proprie energie lavorative per fornire con continuità ai lettori della testata un flusso di notizie in una specifica e predeterminata area di informazione, attraverso la redazione sistematica di articoli o con la tenuta di rubriche.

TRASFORMAZIONE LAVORO AUTONOMO IN LAVORO SUBORDINATO

La **Cassazione** – con sentenza del 4 marzo 2008, n. 5872 – ha ribadito che se le parti, regolano i loro reciproci interessi, abbiano qualificato come autonomo il rapporto di lavoro, è possibile pervenire ad una diversa qualificazione di esso soltanto se si dimostri che nel concreto svolgimento del rapporto sia presente l'elemento della subordinazione.

NATURA RETRIBUTIVA DEL PREMIO DI FEDELTA'

La **Cassazione** – con sentenza del 29 febbraio 2008, n. 5427 – ha specificato che la corresponsione di un emolumento nel corso del rapporto di lavoro in favore della generalità dei dipendenti è sufficiente a farlo considerare come elemento della retribuzione, sia per la presunzione di onerosità che assiste tutte le prestazioni eseguite durante il rapporto lavorativo, sia perché un'erogazione liberale da parte dell'imprenditore può giustificarsi solo se occasionale e collegata ad eventi occasionali.

In tale alveo, è compreso anche il premio di fedeltà originariamente corrisposto esclusivamente in modo spontaneo ai dipendenti.

PRESCRIZIONE DEI DIRITTI PATRIMONIALI E CONTRATTO A TERMINE

Con sentenza n. 11736 del 21 maggio 2007, la **Cassazione** ha affermato che la prescrizione dei diritti patrimoniali non decorre se il lavoratore è inquadrato con contratti a termine, atteso che, pur in presenza di più contratti ripetuti, il presupposto della stabilità reale, che consente il decorso della prescrizione quinquennale durante lo svolgimento della prestazione secondo la previsione dell'art. 2948 c.c., n. 4, va accertato avendo quale parametro di riferimento sia il concreto atteggiarsi del rapporto che la configurazione che le parti danno ad esso.

AVVIAMENTO OBBLIGATORIO ED ASSUNZIONE ERRATA

Con sentenza n. 2870 del 7 febbraio 2008, la **Cassazione** ha affermato che il datore di lavoro che abbia assunto un lavoratore avviato erroneamente come appartenente alle categorie protette, ha la possibilità di recedere dal rapporto allorquando venga accertato l'errore, sempre che quest'ultimo risulti essenziale e riconoscibile.

LAVORO STRAORDINARIO E CONCETTO DI OMNICOMPRESIVITA' DELLA RETRIBUZIONE

La **Cassazione** – con sentenza 27 febbraio 2008, n. 5119 – ha specificato che il lavoro straordinario prestato in maniera fissa e continuativa non è sufficiente a trasformare la natura della prestazione lavorativa resa oltre l'orario normale in prestazione ordinaria, salvo che alla stregua di una corretta indagine di fatto riservata al giudice di merito, non risulti una specifica volontà delle parti intesa ad ampliare l'orario normale di lavoro, conglobandovi lo straordinario fisso e continuativo, nonché a trasformare il relativo compenso in retribuzione ordinaria utile ai fini del calcolo delle spettanze la cui quantificazione debba essere effettuata con riferimento ad essa.

Senza la suddetta prova, dunque, non è possibile computare nel calcolo degli istituti indiretti, quali le spettanze per ferie, mensilità aggiuntive e riposi settimanali, il compenso per lavoro straordinario erogato.

LAVORO SUBORDINATO – TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO – LOCALI AZIENDALI PER LA VESTIZIONE DEI LAVORATORI

La **Cassazione** – con sentenza n. 11136 del 7 maggio 2008 – ha precisato che il datore di lavoro è tenuto ad apprestare appositi locali aziendali a spogliatoi, ed a metterli a disposizione dei dipendenti, allorquando costoro debbano indossare indumenti di lavoro destinati alla protezione ed alla tutela della loro salute (es. tuta di lavoro dell'elettricista, o la tuta ignifuga del vigile del fuoco), nonché a garantire l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro e a migliorare le condizioni igieniche in cui viene a trovarsi il lavoratore nello svolgimento delle sue incombenze (es. la divisa dell'operatore ecologico), dovendosi escludere, nell'ambito di operatività della disposizione in materia, qualsiasi riferimento a divise o forme di abbigliamento funzionalizzate ad altre e diverse esigenze.

LAVORO SUBORDINATO – PROROGA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO – CONDIZIONI

La **Suprema Corte di Cassazione** – con sentenza n. 9993 del 16 aprile 2008 – ha affermato che la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato è legittima se vi sia identità dell'attività

lavorativa rispetto a quella per la quale il contratto è stato stipulato e ricorrano esigenze contingenti ed imprevedibili che impongano la proroga, sempre che queste ultime siano ontologicamente diverse da quelle che costituivano la ragione dell'iniziale contratto.

LAVORO SUBORDINATO – ANTICIPAZIONE DEL T.F.R. – DIFFORME UTILIZZAZIONE RISPETTO ALLE FINALITA' DELL'EROGAZIONE – GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO – CONDIZIONI

La **Corte di Cassazione** – con sentenza n. 1827 del 29 gennaio 2007 – ha precisato che la mancata corrispondenza della specifica utilizzazione di somme erogate dal datore di lavoro, a titolo di anticipazione del T.F.R., alla finalità indicata dal lavoratore è un fatto estraneo all'esecuzione degli obblighi di quest'ultimo, non costituendo inadempimento, ma che, tuttavia, può incidere sul rapporto fiduciario tra le parti contrattuali e legittimare il recesso datoriale solo quando tale condotta si prospetti particolarmente grave, oltre che dallo stesso dolosamente posta in essere.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso