

# *Centro Studi Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15*

*Tel. 081/2461068 – Fax 081/2404414 – Email [info@cafassofigli.it](mailto:info@cafassofigli.it)*

*Napoli, li 25 settembre 2008*

*Circolare informativa n° 54/2008*

**A tutte le Aziende Assiste**  
**Loro sedi**

*"Pillole di Cassazione" - 7/2008*

## **INFORTUNIO SUL LAVORO E RESPONSABILITA' OGGETTIVA DEL DATORE DI LAVORO**

La **Cassazione** – con sentenza n. 4718/2008 – ha precisato che, è a carico del datore di lavoro la responsabilità oggettiva derivante dall'incidente occorso al lavoratore e che poteva essere evitato con la predisposizione di dispositivi di sicurezza sul macchinario utilizzato dallo stesso.

## **LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**

La **Cassazione** – con sentenza n. 10541/2008 – ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa intimato al dipendente di un istituto di credito, in quanto, a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo per il datore di lavoro, il comportamento del dipendente era stato idoneo a ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario.

Tale atteggiamento deve essere valutato con particolare rigore, rilevando la mancata lealtà e correttezza dello stesso.

## **MANSIONI INFERIORI ED INADEMPIMENTO CONTRATTUALE**

La **Cassazione** – con sentenza n. 4060/2008 – ha definito illegittimo il comportamento del datore di lavoro consistente nell'assegnazione del dipendente a mansioni inferiori a quelle corrispondenti alla sua qualifica; in tal senso può essere giustificato il rifiuto della prestazione lavorativa.

## **IMPRESA FAMILIARE E CALCOLO DEGLI UTILI**

Con sentenza n. 17057/2008, la **Cassazione** ha affermato che il calcolo degli utili da attribuire all'impresa familiare, va effettuato al netto delle spese di mantenimento.

Tale onere grava sul familiare che esercita l'impresa, mentre l'onere di provare la consistenza del patrimonio familiare e degli utili da distribuire grava sul partecipante che agisce per ottenere la quota di utili.

La maturazione del diritto agli utili dell'impresa familiare coincide con la cessazione dell'impresa medesima o della collaborazione del singolo partecipante, salvo diverso patto tra i partecipanti relativo alla distribuzione periodica degli utili.

## **CORRESPONSABILITA' DEL COMMITTENTE**

La **Cassazione** – con sentenza n. 22622/2008 - precisa che, relativamente ai lavori svolti in esecuzione di contratti d'appalto, il committente è corresponsabile – con l'appaltatore – dell'infortunio del lavoratore qualora l'omessa adozione delle misure di prevenzione da parte di questi sia immediatamente percepibile, tanto che il committente sia in grado di accorgersi dell'inadeguatezza delle stesse senza la necessità di indagini particolari.

La **Cassazione** precisa, inoltre che, in caso di affidamento di lavori all'interno dell'azienda ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, il datore di lavoro assume una posizione di garanzia e di controllo dell'integrità fisica anche del lavoratore dipendente dell'appaltatore nonché del lavoratore autonomo operante nell'impresa, in considerazione dell'obbligo di cooperazione nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

## **SOCIETA' DI CAPITALI A RISTRETTA BASE SOCIALE**

La **Cassazione** – con sentenza n. 18640/2008 - precisa che, in tema di accertamento delle imposte sui redditi, con riferimento a società di capitali a ristretta base sociale, la mera circostanza della chiusura dell'esercizio con perdite contabili non è sufficiente a superare la presunzione di distribuzione ai soci degli eventuali utili extracontabili accertati sulla base di contabilità in nero.

## **INFORTUNIO SUL LAVORO E RESPONSABILITA' DEL DATORE**

La **Cassazione** – con sentenza n. 10529/2008 – ha precisato che, in caso di infortunio provocato dall'uso di un macchinario, il lavoratore è tenuto a provare il nesso causale tra uso del macchinario ed evento dannoso.

Sul datore di lavoro grava l'onere di dimostrare di aver osservato le norme di sicurezza previste in relazione all'attività svolta, nonché di aver adottato tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità del lavoratore.

## **SVOLGIMENTO DI MANSIONI SUPERIORI E INQUADRAMENTO CONTRATTUALE**

La **Corte di Cassazione** – con sentenza n. 10204/2008 – precisa che, il lavoratore non può pretendere di essere inserito nella categoria dei quadri solo in base all'espletamento delle relative mansioni senza avere titolo per l'inquadramento nei livelli di classificazione del personale che, secondo la contrattazione collettiva del settore, comportano la qualificazione come quadro.

## **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO: LEGITTIMO SE IN RAPPORTO DI CAUSALITA' CON L'OGGETTIVA SITUAZIONE DI CRISI DELL'AZIENDA**

La **Cassazione** – con sentenza n. 17962/2008 – chiarisce che, in caso di riorganizzazione aziendale di una società attuata per far fronte ad una oggettiva situazione di perdita economica, è legittima la scelta del datore di ridurre i costi attraverso il licenziamento del lavoratore che risulti in

esuberano e ciò anche quando il sovradimensionamento del personale si presenta in settori diversi da quello in cui era assegnato il dipendente.

Il riassetto organizzativo dell'azienda rientra in una politica di gestione economica riconducibile alla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento rimesso alla valutazione dell'imprenditore.

## **RESPONSABILITA' SOLIDALE ED ILLIMITATA DEL SOCIO ANCHE PER I RAPPORTI TRIBUTARI**

La **Cassazione** – con sentenza n. 18649/2008 - ha chiarito che, a seguito di iscrizione a ruolo di una snc, il socio è chiamato a rispondere del debito della società solo a seguito della preventiva ma inutile escussione del patrimonio sociale.

In effetti, la responsabilità solidale ed illimitata del socio, per i debiti della società, opera anche per i rapporti tributari e con riguardo alle obbligazioni da essi derivanti.

## **TRIBUTI EVASI IN UNA DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

La **Corte di Cassazione** – con sentenza n. 16453/2008 – conferma il principio secondo cui, in caso di presentazione di dichiarazione congiunta dei redditi, per il pagamento delle imposte, pene pecuniarie e interessi iscritti a ruolo a nome del marito, opera anche nel caso in cui i redditi accertati nei confronti del marito siano costituiti da proventi derivanti da reato.

## **LAVORO A DOMICILIO E CARATTERI DI SUBORDINAZIONE**

La **Cassazione** – con sentenza n. 5693/2007 – ha precisato che, nell'ambito del lavoro a domicilio, non occorre verificare l'esistenza dei presupposti del lavoro subordinato, ma è sufficiente che, il lavoratore esegua il lavoro nel proprio domicilio o in un locale di sua disponibilità e che tale lavoro sia eseguito personalmente o con l'aiuto dei familiari.

Il lavoratore deve eseguire le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione del lavoro, in modo tale che il lavoro a domicilio realizzi il decentramento produttivo.

In effetti, la lavorazione svolta all'esterno, deve rientrare nel ciclo aziendale e il vincolo di subordinazione si configura nell'inserimento del lavoratore nel ciclo produttivo dell'azienda.

## **PART-TIME VERTICALE ED INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE**

Con sentenza n. 27287/2006, la **Cassazione** ha affermato che ai lavoratori a tempo parziale verticale su base annua, non spetta l'indennità di disoccupazione per i periodi di inattività, perché tale tipo di prestazione dipende dalla volontà delle parti.

Non è possibile estendere per via analogica la disciplina sulla disoccupazione involontaria che si registra per i contratti stagionali, ove sono preminenti le necessità oggettive delle prestazioni.

## **RISARCIMENTO DEL DANNO**

La **Cassazione** – con sentenza n. 5927/2008 – precisa che, il danno psico-fisico, causato al lavoratore dall'illegittimità del licenziamento, va identificato con quello relativo alla mancanza del lavoro e di conseguenza della retribuzione, per cui costituendo conseguenza indiretta del licenziamento, non è risarcibile.

Solo nell'ipotesi di licenziamento ingiurioso, tale danno è risarcibile e trova giustificazione non nella perdita del posto di lavoro, ma nel comportamento illegittimo del datore di lavoro.

E' a carico del lavoratore, l'onere probatorio, quindi la dimostrazione sia dell'illegittimità del licenziamento, sia del carattere ingiurioso dello stesso e di conseguenza della lesione dell'integrità psico-fisica.

### ***IL TEMPO PER INDOSSARE LA DIVISA VA RETRIBUITO***

La **Cassazione** – con sentenza n. 20179/2008 - ha precisato che, il tempo necessario ai dipendenti per indossare la divisa obbligatoria sul posto di lavoro, rientra nell'orario lavorativo, poiché si tratta dell'espletamento di un obbligo imposto dal datore.

In effetti, il tempo occorrente dev'essere retribuito dall'azienda.

### ***ABUSO DEL CONGEDO PARENTALE E LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA***

La **Cassazione** – con sentenza n. 16207/2008 – ha stabilito che nel caso in cui un genitore usufruisca del congedo parentale non per il soddisfacimento dei bisogni affettivi del bambino o del suo inserimento pieno e concreto nella famiglia, bensì per svolgere una diversa attività lavorativa, si configura un abuso, e può essere valutato dal giudice quale giusta causa di licenziamento.

### ***LAVORO SUBORDINATO – TUTELA DELLE CONDIZIONI***

La **Cassazione** – con sentenza n. 18376/2008 - ha precisato che l'adozione da parte del datore di lavoro, di misure dirette ad evitare eventi dannosi per la salute dei lavoratori, non si esaurisce esclusivamente nell'osservanza di misure dirette ad evitare l'evento, previste da disposizioni di legge, ma comprende anche tutte quelle misure necessarie per la particolarità del lavoro (*giubbotto di protezione per dipendenti di istituti di vigilanza*), e per le quali il datore di lavoro deve eseguire il controllo con regolarità e continuità.

### ***ACCERTAMENTO BASATO SU ELEMENTI EXTRA-CONTABILI***

La **Cassazione** – con sentenza n. 22179/2008 – ha stabilito che, è legittimo l'accertamento dei redditi derivanti dalla libera professione di dottore commercialista, che si basi sull'analisi di elementi extracontabili acquisiti mediante l'invio di questionari a clienti dello studio, nonché attraverso indagini bancarie effettuate presso istituti di credito, rispettando il diritto di difesa del contribuente, sul quale grava l'onere della prova.

Anche ai redditi da lavoro autonomo, si applica la presunzione, secondo la quale sia i prelevamenti che i versamenti operati su conti correnti bancari vanno imputati ai ricavi conseguiti dal contribuente nell'esercizio della propria attività, sempreché, questi non dimostri che ne sono estranei.

### ***MALATTIA DEL DIPENDENTE, VISITE MEDICHE E MOBBING***

La **Cassazione** – con sentenza n. 21028/2008 - ha precisato che, sottoporre il lavoratore ad una serie di visite mediche domiciliari di controllo, non rappresenta una condotta idonea a provocare un danno al lavoratore, quindi, non è configurabile l'ipotesi di mobbing, né è suscettibile di risarcimento del danno.

La condotta di mobbing si ravvisa, qualora il datore di lavoro adotti un comportamento o una serie di provvedimenti caratterizzati da finalità persecutorie e discriminatorie, con connotazione pretestuosa, indipendentemente dalla violazione di specifici obblighi contrattuali.

## ***ADDORMENTARSI DURANTE IL LAVORO PUÒ GIUSTIFICARE IL LICENZIAMENTO***

La **Corte di Cassazione** – con sentenza n. 20326/2008 – ha ritenuto legittimo il licenziamento quale sanzione disciplinare, per il lavoratore che in molteplici occasioni, durante il turno di lavoro si era addormentato mentre svolgeva le mansioni di guardia giurata.

Tali episodi, a seguito dell'accertamento dei fatti, sono stati valutati come volontari e pertanto l'applicazione della massima sanzione disciplinare è proporzionata alla gravità dell'inadempimento commesso.

La gravità dei fatti è stata valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- sedile reclinato della macchina (*tale atteggiamento lascia intendere che il dipendente si è predisposto volontariamente al sonno*);
- il lavoratore è stato rinvenuto non assopito, ma, profondamente addormentato;
- la ripetitività di tali episodi conferma che non si tratta di un “*colpo di sonno*”;
- il episodi precedenti il lavoratore era stato ritrovato con la testa sul cuscino e coperto da un plaid.

Tutte queste circostanze identificano la volontarietà dell'inadempimento e quindi la gravità del fatto.

## ***LAVORO SALTUARIO E SUBORDINAZIONE***

La **Cassazione** – con sentenza n. 21031/2008 - ha stabilito che non sempre le prestazioni saltuarie possono essere considerate lavoro precario.

Gli elementi che caratterizzano il vincolo della subordinazione sono i seguenti:

- messa a disposizione da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative;
- obbligo di sottostare alle disposizioni impartite dal superiore gerarchico;
- inserimento nell'organizzazione aziendale.

Il “vincolo della subordinazione” non ha tra i tratti caratteristici l'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro.

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*

