

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

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

Napoli, li 22 ottobre 2008

Circolare informativa n° 60/2008

A tutte le Aziende Assiste
Loro sedi

"Pillole di Cassazione" - 8/2008

IMPOSTA SULLA TARGA ESPOSTA FUORI DA UNO STUDIO PROFESSIONALE

La **Cassazione** – con sentenza n. 22572/2008 – precisa che, la targa professionale, che assolve il compito di rendere pubblico l'esercizio dell'attività, è soggetta all'imposta di pubblicità.

L'esenzione è prevista esclusivamente per le targhe la cui dimensione non superi i trecento centimetri quadrati o che individui enti che non perseguono scopo di lucro o che siano obbligatorie per legge.

ORARIO DI LAVORO DEL QUADRO

La **Cassazione** – con sentenza n. 16041/2008 – ha stabilito che, il possesso della qualifica di quadro non comporta l'inapplicabilità delle norme sia in termini di orario massimo normale di lavoro e sia in termini di riposo domenicale e settimanale.

AMMINISTRATORI DI SOCIETA': DEDUCIBILITA' DEL COMPENSO

La **Cassazione** – con sentenza n. 21169/2008 – precisa che, il compenso versato da una società a responsabilità limitata agli amministratori, è deducibile anche qualora comprenda il compenso per la funzione ed il corrispettivo per le prestazioni d'opera da essi eseguite a favore della società.

LA DATA DI NOTIFICA DELL'IMPUGNAZIONE AL LICENZIAMENTO E' QUELLA DI INVIO

La **Corte di Cassazione** – con sentenza n. 22287/2008 – ribadisce il principio secondo cui l'impugnazione del licenziamento individuale è tempestiva, quindi impedisce la decadenza qualora la lettera raccomandata sia (entro il termine di sessanta giorni previsto), consegnata da parte del lavoratore licenziato all'ufficio postale e non dalla data di ricezione da parte del datore di lavoro.

MANSIONI SUPERIORI E INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

La **Cassazione** – con sentenza n. 10204/2008 – ha precisato che il lavoratore non può pretendere l’inserimento nella categoria dei quadri solo a seguito dello svolgimento delle relative mansioni, senza avere alcun titolo per l’inquadramento nei livelli di classificazione del personale che, secondo la contrattazione collettiva di settore, comportano la qualifica di quadro.

INFORTUNI SUL LAVORO E RESPONSABILITA' DEL DATORE

La **Cassazione** – con sentenza n. 11928/2008 – ha precisato che le norme esistenti in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli derivanti da imperizia, negligenza ed imprudenza.

Il datore di lavoro è sempre responsabile dell’infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti o vigili che il dipendente ne faccia effettivamente uso.

AVVIAMENTO OBBLIGATORIO ED ASSUNZIONE ERRATA

La **Cassazione** – con sentenza n. 2870/2008 – ha stabilito che il datore di lavoro, il quale, abbia assunto un lavoratore avviato erroneamente come appartenente alle categorie protette, ha la possibilità di recedere dal rapporto quando venga accertato l’errore, sempreché quest’ultimo sia essenziale e riconoscibile.

PROMOZIONE AUTOMATICA DEL LAVORATORE ED ONERE DELLA PROVA

La **Cassazione** – con sentenza n. 17009/2007 – ha stabilito che il lavoratore che rivendichi una promozione automatica, ha l’onere di provare che il lavoratore sostituito non aveva diritto alla conservazione del posto di lavoro.

GUIDA TURISTICA E GESTIONE SEPARATA

La **Cassazione** – con sentenza n. 13218/2008 – ha precisato che l’attività di guida turistica, presenta un contenuto di professionalità tale da determinare la sua inclusione nella gestione separata, ove si inseriscono i titolari di redditi di carattere professionale.

CARATTERISTICHE E LIMITI TEMPORALI DEL MOBBING

La **Cassazione** – con sentenza n. 22858/2008 – stabilisce quali debbano essere i tratti identificativi del mobbing, e precisamente:

- la condotta deve protrarsi nel tempo con l’obiettivo di danneggiare il lavoratore e si distingue da singoli atti come la dequalificazione;
- la volontà deve essere indirizzata al danneggiamento del lavoratore sia sul piano professionale, su quello morale, fisico o sessuale;
- il datore di lavoro può adottare tutte le misure necessarie affinché tale condotta cessi, in modo da tutelare l’integrità fisica e morale del lavoratore.

LAVORO SUPPLEMENTARE IN RAPPORTI A TEMPO PARZIALE

La **Cassazione** – con sentenza n. 22579/2008 - precisa che, nei contratti a tempo parziale, il lavoro supplementare è quello che eccede i limiti previsti sia per l'orario giornaliero che per i periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno.

DIFESA DELLA PROPRIA PROFESSIONALITÀ E TONI INGIURIOSI

La **Cassazione** – con sentenza n. 37104/2008 – ha stabilito la legittimità riguardo all'utilizzo da parte del dipendente, di toni ingiuriosi, a difesa della propria professionalità nello svolgimento delle funzioni lavorative.

Tale comportamento è ritenuto legittimo, in quanto finalizzato alla difesa dall'accusa di non aver eseguito correttamente il proprio lavoro.

LAVORO SUBORDINATO

La **Cassazione** – con sentenza n. 21380/2008 – ha precisato che, per escludere la subordinazione del rapporto di lavoro prestato in modo coordinato e continuo con altro soggetto, è indispensabile che il giudice di merito verifichi il rischio economico a carico del lavoratore.

Per quanto riguarda l'assenza dell'obbligo di giustificare le assenze, è necessaria la mancanza delle conseguenze disciplinari.

EQUIVALENZA DI MANSIONI E CRESCITA PROFESSIONALE

La **Cassazione** – con sentenza n. 24293/2008 – ha chiarito che, le attività dei call-center sono elementari e fossilizzano le capacità dei lavoratori; in relazione a ciò, i dipendenti non possono essere spostati nei call-center se prima svolgevano altre mansioni con maggiori occasioni di crescita professionale.

La Suprema Corte sottolinea il concetto in base al quale, le mansioni di destinazione del dipendente devono consentire l'accrescimento professionale e le esperienze acquisite nella fase precedente del rapporto.

FALSIFICAZIONE DEL MODELLO F24

La **Cassazione** – con sentenza n. 36687/2008 – ha sottolineato che il modello F24 è un attestato e non un semplice certificato, quindi, il contribuente che falsifica il modulo, rischia la sanzione da uno a quattro anni di reclusione per falsità materiale dell'attestato, cosa ben diversa dalla pena prevista in caso di falsità del certificato che va da sei mesi a tre anni.

GIORNALISTI E SUBORDINAZIONE

La **Cassazione** – con sentenza n. 22882/2008 – ha affermato che nel lavoro giornalistico, l'elemento che caratterizza la subordinazione è rappresentato dalla prestazione resa dal giornalista e dallo stabile inserimento della stessa nell'organizzazione aziendale.

La natura informativa del giornale esige la continua disponibilità del lavoratore nell'intervallo tra una prestazione e l'altra.

La Cassazione sottolinea la non rilevanza del luogo della prestazione lavorativa, che può essere eseguita anche a domicilio.

La subordinazione deve essere valutata considerando il carattere intellettuale e creativo della prestazione e la particolarità della professione, mentre non sono rilevanti l'osservanza di uno specifico orario di lavoro e la commisurazione della retribuzione a singole prestazioni.

USO ILLECITO DEL CELLULARE AZIENDALE

La **Cassazione** – con sentenza n. 23107/2008 – ha stabilito che, nel caso di uso indebito del cellulare aziendale, la discrezionalità del datore di lavoro nel graduare la sanzione disciplinare fino ad arrivare al licenziamento non è arbitraria, ma, vanno precisate le ragioni che hanno portato a tale provvedimento.

VALIDITA' DEL CONTRATTO A TERMINE ANCHE SE MANCA IL NOMINATIVO DEL SOSTITUITO

La **Cassazione** – con sentenza n. 22512/2008 – ha precisato che, per la sostituzione di un lavoratore assente per ferie, attraverso assunzioni a tempo determinato, non è necessaria l'indicazione del nome del lavoratore sostituito (a differenza di quanto avviene nel caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto).

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTICO

La **Cassazione** – con sentenza n. 22163/2008 – ha stabilito che, nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'onere del datore di lavoro di dimostrare l'impossibilità di adibire il lavoratore allo svolgimento di altre mansioni, va assolto attraverso la dimostrazione di fatti concludenti, quali la circostanza che, al momento del licenziamento i posti di lavoro fossero occupati, oppure che dopo il licenziamento e per un congruo periodo di tempo, non sia stata fatta alcuna assunzione.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE, SOSPENSIONE E PERDITA DELLO STIPENDIO

La **Cassazione** – con sentenza n. 22863/2008 – ha precisato che nell'ipotesi di conclusione del processo disciplinare in senso sfavorevole al dipendente e con adozione della sanzione di licenziamento, la sospensione dal lavoro avvenuta precedentemente si trasforma in interruzione definitiva del rapporto che giustifica e legittima il recesso del datore di lavoro retroattivamente, con perdita del diritto alle retribuzioni a far data dalla sospensione stessa.

CONVERSIONE DELLA MALATTIA IN FERIE IN CASO DI COMPORTO

La **Cassazione** – con sentenza n. 10352/2008 – ha chiarito che al lavoratore assente per malattia è consentito modificare il titolo dell'assenza con la richiesta di fruizione di ferie già maturate, in modo da sospendere il decorso del periodo di comporto.

In effetti, non esiste alcun principio per il quale il datore di lavoro debba convertire d'ufficio l'assenza per malattia in ferie, al tempo stesso non esiste alcun dovere del datore di lavoro di avvertire il lavoratore, assente per lungo tempo, che il periodo di conservazione del posto sta per scadere.

Il lavoratore è in grado di effettuare la somma dei giorni di assenza per malattia e di verificare se il periodo di conservazione del posto sta per scadere.

TFR ED EROGAZIONE IN BUONI POSTALI FRUTTIFERI

La **Cassazione** – con sentenza n. 22234/2008 – ha affermato che, qualora il trattamento di fine rapporto venga corrisposto sotto forma di buoni postali fruttiferi con i relativi interessi, il titolo causale che consente l'attribuzione patrimoniale a favore del dipendente sotto forma di consegna di buoni postali, è costituito esclusivamente dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La Cassazione ha così accolto il ricorso dell'Amministrazione che rivendicava il corretto assoggettamento a tassazione separata dell'importo erogato a titolo di TFR sotto forma di buoni postali.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso