

# *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, lì 26 novembre 2008*

*Circolare informativa n° 66/2008*

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

*"Pillole di Cassazione" - 9/2008*

## **LICenziAMENTO INGIUSTIFICATO E DANNO MORALE**

La **Corte di Cassazione** – con sentenza del 5 novembre 2008, n. 26590 – ha stabilito che il licenziamento ingiustificato non comporta di per sé il diritto al danno morale per il lavoratore.

Quest'ultimo ha diritto a pretendere un ulteriore risarcimento solo se riesca a provare di aver subito un danno diverso da quello che deriva da un licenziamento illegittimo.

Il danno deve essere lesivo della dignità e dell'onore.

## **LICenziAMENTO COLLETTIVO E CRITERI DI SCELTA**

Con la sentenza n. 21138/2008, la **Corte di Cassazione** ha fatto delle precisazioni circa i collocamenti in mobilità e i licenziamenti collettivi.

Secondo la Suprema Corte il principio contenuto nell'art. 5e 24 della Legge 223/1991 è chiaro ed imperativo, in quanto, l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione ad esigenze tecnico-produttive ed organizzative, nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi stipulati con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

Qualora non vi sia accordo, si seguono i criteri di anzianità, carichi di famiglia ed esigenze tecnico-produttive.

## **PART-TIME E TRASFORMAZIONE A TEMPO PIENO**

In base a quanto stabilito dalla **Corte di Cassazione** con sentenza n. 18499/2008, un contratto di lavoro a tempo parziale, può trasformarsi in un rapporto a tempo pieno non soltanto a seguito di un'espressa volontà delle parti interessate, ma anche quando tale volontà sia espressa attraverso particolari modalità di svolgimento del rapporto.

Infatti, nel momento in cui un dipendente a tempo parziale osserva un orario di lavoro simile a quello stabilito per il tempo pieno, si concretizza un particolare atteggiamento che può essere indicativo del mutamento della volontà contrattuale.

### ***LICENZIAMENTO E TIMBRATURA DEL CARTELLINO DA PARTE DI UN ALTRO COLLEGA***

La **Corte di Cassazione** – con sentenza n. 26359 del 30 ottobre 2008 – ha stabilito che il danno derivante da una falsa timbratura va ad incidere non solo sull'erogazione della retribuzione a fronte di una falsa presenza, ma anche sul rapporto fiduciario giustificando così il licenziamento e di conseguenza la risoluzione del rapporto.

### ***DIMOSTRAZIONE DEL LAVORO AGRICOLO***

Con sentenza n. 25755/2008, la **Corte di Cassazione** ha stabilito che, qualora ed a seguito di visita ispettiva da parte dei funzionari dell'Inps ci sia disconoscimento dell'esistenza del rapporto di lavoro, l'onere di provare l'esistenza, la durata e la natura dello stesso spetta al lavoratore.

### ***LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA***

A seguito di un intervento della **Corte di Cassazione** e precisamente con la sentenza del 14 luglio 2008 n. 19294, si precisa che, l'art. 2119 del c.c. nel trattare del recesso per giusta causa fa riferimento ad una "*norma elastica*", alla pari delle norme che riguardano la buona fede e il buon costume.

Nella realtà dei fatti e tutte le volte in cui il giudice di merito deve pronunciarsi, compie un'attività interpretativa in quanto deve ancorare la norma elastica - che contiene un parametro generale – alla realtà e concretezza dei fatti.

### ***ASSUNZIONE DISABILI E PATTO DI PROVA***

Qualora il patto di prova sia stipulato con un soggetto invalido, la **Cassazione** ha stabilito - con sentenza n. 19289/2008 - che il recesso dell'imprenditore non è soggetto alla disciplina contenuta nella Legge 604/1966 quindi non richiede comunicazione formale del motivo del recesso.

Il lavoratore, in sede giudiziale, può contestare il tutto, dimostrando l'illiceità del motivo e di conseguenza l'invalidità dell'atto.

### ***LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E AFFISSIONE DEL CODICE***

La **Suprema Corte** è intervenuta ai fini del licenziamento disciplinare ed ha stabilito - con sentenza n. 21508/2008 - che ai fini della validità del licenziamento, non è necessaria l'affissione del codice disciplinare qualora siano violate norme imperative di legge o doveri fondamentali, chiaramente riconoscibili come tali e senza necessità di essere evidenziati.

I comportamenti del lavoratore che danno vita a gravi violazioni dei doveri fondamentali - *quali ad esempio il dovere della fedeltà, del rispetto del patrimonio e della reputazione del datore* – vengono sanzionati con il licenziamento disciplinare anche quando non vi sia affissione del relativo codice disciplinare.

## ***I REQUISITI DEL RAPPORTO DI LAVORO GIORNALISTICO***

Con sentenza n. 5937/2008, la **Cassazione** ha stabilito quali sono i requisiti del lavoro di giornalista.

Precisamente la c.d. “*responsabilità di servizio*” è l’elemento necessario per individuare la figura di collaboratore fisso.

In effetti tale responsabilità, consiste nell’impegno del giornalista di trattare con continuità uno specifico settore o specifici argomenti di informazione.

La sentenza recita: “*deve ritenersi collaboratore fisso colui che mette a disposizione le proprie energie lavorative per fornire ai lettori della testata, un flusso continuativo di notizie inerenti una determinata area informativa, attraverso la redazioni di rubriche ed articoli*”.

## ***TRASFERIMENTO D’AZIENDA E CCNL DA APPLICARE AI DIPENDENTI***

In base a quanto viene stabilito dalla **Suprema Corte** con sentenza n. 2609/2008, ai lavoratori che vengono trasferiti all’impresa acquirente, continua ad applicarsi la contrattazione del precedente rapporto di lavoro soltanto qualora l’impresa acquirente non applichi alcun contratto collettivo, diversamente la vecchia contrattazione viene sostituita completamente ed integralmente da quella dell’impresa acquirente, anche qualora comporti condizioni peggiorative per i dipendenti.

## ***ATTIVITA’ AGRICOLA E PREVALENZA SU QUELLA AGRITURISTICA***

La sentenza n. 24430/2008 della **Corte di Cassazione** formula degli opportuni chiarimenti in merito all’attività agricola ed agrituristica.

Precisamente, non può mai essere considerata agrituristica un’attività di ricezione e ospitalità svolta da chi non è imprenditore agricolo.

Stesso discorso quando l’impegno lavorativo richiesto e l’entità dei capitali impiegati diventano prevalenti rispetto all’attività agricola.

In effetti, la ricezione e l’ospitalità, nell’ambito delle strutture agrituristiche non va confusa con l’attività alberghiera, innanzitutto l’agricoltore deve avere la qualifica di imprenditore, deve esistere un rapporto di complementarità e connessione con l’attività di coltivazione del fondo che rimane l’attività principale rispetto all’altra.

## ***RESPONSABILITA’ DEL DATORE DI LAVORO E RUMORI PROVOCATI DAI DIPENDENTI***

Il datore di lavoro, è sempre responsabile dei comportamenti dei dipendenti, anche quando questi ultimi disturbano la quiete, soprattutto notturna, del quartiere circostante con rumori molesti.

Questo è quanto stabilisce la **Corte di Cassazione** con sentenza n. 36737/2008, precisando che rientra tra i doveri del datore di lavoro impedire ogni tipo di disturbo al riposo delle persone, in particolar modo quando si tratta di emissioni sonore che superano i limiti di tollerabilità.

## ***MOBBING: NON E’ CONSIDERATO REATO IL TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE***

La sentenza n. 18580/2007 della **Corte di Cassazione**, precisa che il trasferimento d’ufficio di un dipendente in un nuovo reparto e di conseguenza il cambiamento di funzioni, non rappresenta “*mobbing*”, in quanto tale scelta rientra tra le prerogative dell’azienda, nonché tra le sue scelte di politica interna.

E’ onere del lavoratore dimostrare che la nuova attività ha comportato una dequalificazione professionale e che la scelta rientra in un comportamento vessatorio del datore di lavoro.

## ***MANSIONI SUPERIORI E PRESCRIZIONE***

La **Suprema Corte** - con sentenza n. 17044/2008 – ha precisato che, l'azione promossa dal lavoratore subordinato relativa al riconoscimento della qualifica superiore, si prescrive nell'ordine dei dieci anni, mentre tutte le azioni poste in essere per il relativo riconoscimento retributivo si prescrivono nel termine dei cinque anni.

Pertanto, qualora si riconosca il diritto del lavoratore ad una qualifica superiore, alle differenze retributive non si applica la prescrizione decennale.

## ***IL DATORE DI LAVORO E' RESPONSABILE SE IN AZIENDA MANCANO TECNOLOGIE AVANZATE***

La **Cassazione** è intervenuta nuovamente circa la materia degli infortuni sul lavoro.

Infatti, con sentenza n. 38819/2008 ha sottolineato che i datori di lavoro rischiano una condanna penale se non hanno introdotto in azienda le tecnologie più avanzate e moderne per tutelare i lavoratori.

Per la Suprema Corte, il datore di lavoro deve acquisire la migliore scienza ed esperienza per far sì che il lavoratore sia posto nella condizione di operare in assoluta sicurezza.

## ***INFORTUNI SUL LAVORO E RESPONSABILITA'***

Con la sentenza del 2 luglio 2008 n. 18107, la **Cassazione** ha stabilito che, il lavoratore, il quale lamenti che a seguito dell'attività lavorativa svolta abbia subito un danno alla salute, ha l'onere di dimostrare sia il danno che la nocività dell'ambiente, nonché il nesso causale fra i due elementi.

Nel momento in cui il lavoratore provi tali circostanze, il datore di lavoro, che intende negare la propria responsabilità, dovrà dimostrare di aver adottato tutte le misure e le cautele necessarie volte ad evitare il danno.

## ***LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO***

Con la sentenza n. 21579/2008, la **Suprema Corte** stabilisce che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e precisamente qualora il motivo del licenziamento derivi dalla soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore, è onere del datore, sia dimostrare che all'epoca del licenziamento non vi era disponibile alcuna posizione lavorativa simile o equivalente a quella svolta e sia di aver prospettato, inutilmente, al lavoratore licenziato un impiego in mansioni comunque rientranti nel suo bagaglio di esperienze professionali, sempreché tali mansioni siano compatibili con l'assetto organizzativo ed aziendale.

## ***LAVORO SUBORDINATO E PROFESSIONE DI GIORNALISTA***

La **Suprema Corte** – con sentenza n. 21540/2208 – stabilisce che, il vincolo della dipendenza che è caratteristico del rapporto di lavoro subordinato, si ravvisa nella disponibilità del lavoratore svolgere le istruzioni impartite dal datore.

Per quanto riguarda la subordinazione definita “attenuata”, relativa al “professionista giornalista”, si distingue l'ipotesi relativa al lavoro subordinato, in cui il lavoratore rimane a disposizione del datore, in funzione di richieste variabili e l'ipotesi relativa al lavoro autonomo in cui c'è una fornitura scaglionata nel tempo di diverse opere e servizi in base ad un unico contratto.

## ***MOBILITA': BENEFICI CONTRIBUTIVI ED ATTIVITA' AZIENDALE***

Con sentenza n. 26391/2008, la **Cassazione** ha stabilito che il riconoscimento dei benefici contributivi a favore delle imprese che assumono personale precedentemente licenziato a seguito di procedura di mobilità, presuppone che sia accertata la reale situazione di esubero del personale posto in mobilità.

In effetti, l'assunzione di questo personale, da parte di una nuova impresa deve necessariamente rispondere ad esigenze economiche concrete e non a comportamenti elusivi al solo scopo di godere dei relativi benefici previsti.

In quest'ultimo caso, non vengono riconosciuti i benefici contributivi in quanto manca il reale incremento occupazionale.

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*