

# *Centro Studi Cafasso*

*del Dr. Nino Carmine Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15*

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

*Napoli, 10 febbraio 2009*

*Circolare informativa n° 6/2009*

**A tutte le Aziende Assistite  
Loro sedi**

*"Pillole di Cassazione" - 1/2009*

## **PERSONALIZZAZIONE DEL DANNO BIOLOGICO**

La *Cassazione* con sentenza n. 29191/2008 ha inteso dare delle precisazioni in merito alla quantificazione del danno biologico e relativamente alla perdita della capacità lavorativa, sia parziale che totale.

La Suprema Corte ha stabilito che, il danno biologico deve essere personalizzato, in quanto occorre calcolare, sia la componente relativa alla capacità lavorativa che al danno psichico.

## **SEMPRE LICENZIABILE IL SOGGETTO CHE ABBIA PRODOTTO DOCUMENTI FALSI**

Con la sentenza n. 27877/2008 la *Corte di Cassazione* ha chiarito che, il licenziamento di soggetti invalidi che hanno presentato documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile, può avvenire in qualsiasi momento del rapporto di lavoro.

## **COMPENSO CO.CO.CO.**

La *Suprema Corte* con sentenza n. 28718/2008 stabilisce che, nell'ipotesi di collaborazione coordinata e continuativa il giudice può determinare il corrispettivo in relazione al risultato ed alla quantità e qualità di lavoro svolto, chiaramente sempre nell'ipotesi in cui non sia stato convenuto nulla tra le parti e nulla possa essere stabilito col semplice ricorso alle tariffe professionali ed agli usi.

## **LICENZIAMENTO DURANTE IL PERIODO DI PROVA DOPO UN PERIODO DI INSERIMENTO**

La *Cassazione* con sentenza n. 27330/2008 ha stabilito l'illegittimità del licenziamento durante il periodo di prova, e dopo che il contratto di lavoro subordinato era nato nell'ambito di un

piano di inserimento professionale per disoccupati, e tenendo conto del fatto che le mansioni svolte erano le stesse.

### ***IMPOSSIBILITA' SOPRAVVENUTA E DEMANSIONAMENTO DEL LAVORATORE***

La sentenza n. 23109/2008 della *Corte di Cassazione* stabilisce che, in tema di dequalificazione del lavoratore, allo scopo di evitare la risoluzione del rapporto per inidoneità fisica alla prestazione, si deve tener conto anche dell'inidoneità ad altre mansioni.

### ***DEMANSIONAMENTO DEL CO.CO.PRO.***

La *Cassazione* con sentenza n. 23744/2008 ha precisato che, gli elementi della continuazione e del coordinamento che identificano il rapporto di lavoro parasubordinato quale rapporto di durata, comportano uno svolgimento delle prestazioni teso ad incrementare le capacità professionali del prestatore, con la conseguenza che anche questi, come il lavoratore subordinato può vantare nei confronti del committente un diritto soggettivo relativo alla effettiva esecuzione delle prestazioni, nonché il diritto al risarcimento del danno derivante da perdita, da mancato incremento di capacità di lavoro ovvero da deterioramento dell'immagine professionale.

### ***CONTRATTO A TERMINE E RISOLUZIONE PER MUTUO CONSENSO***

Con la sentenza n. 23114/2008 la *Cassazione* ha precisato che, la risoluzione per mutuo consenso del rapporto di lavoro, si configura anche in presenza di particolari comportamenti tenuti dalle parti.

E' significativo anche il comportamento delle parti che – *in riferimento alla scadenza del termine apposto al contratto* – determinano la cessazione delle funzionalità del rapporto con modalità tali da sottolineare un completo disinteresse alla continuazione dello stesso.

### ***VISITA MEDICA PREASSUNTIVA***

In base a quanto disposto dall'art. 16 del D.Lgs. 626/1994, il lavoratore va sottoposto ad esami preventivi, in modo da accertare l'esistenza di eventuali controindicazioni al lavoro che dovrà eseguire, oltre ad accertamenti periodici.

Sulla base del disposto normativo, la sentenza n. 27480/2008 della *Cassazione* dispone che, da tale norma non si evince che le indagini debbano coincidere con l'inizio del rapporto di lavoro e nulla esclude che vi possa essere un intervallo temporale tra i due momenti.

### ***LICENZIAMENTO E DEMANSIONAMENTO DELL'IMPRESA***

La *Suprema Corte* con sentenza n. 28518/2008 ha precisato che, per quanto riguarda l'applicazione della tutela reale ovvero obbligatoria per un licenziamento del quale sia stata accertata l'illegittimità, è onere del datore di lavoro dimostrare il limite dimensionale dell'impresa.

### ***LAVORO SUBORDINATO ED AUTONOMO***

La *Cassazione* con sentenza n. 29000/2008 ha sottolineato che, un rapporto di lavoro subordinato può essere sostituito da un rapporto di lavoro autonomo solo a seguito di uno specifico negozio novativo.

## **CONTRATTO DI ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE**

Con la sentenza n. 24871/2008 la **Suprema Corte** ha chiarito che, ad escludere la causa del contratto di associazione in partecipazione non è l'ipotesi in cui i ricorrenti partecipano agli utili dell'impresa e non alle perdite, in quanto l'art. 2554 co. 1 c.c. precisa che esiste una forma particolare di cointeressenza dove sussiste la possibilità che le parti escludano l'associato dalla partecipazione alle perdite.

Da quanto precisato, la Suprema Corte chiarisce che, la partecipazione alle perdite non è elemento qualificante della causa del contratto.

## **DIMISSIONI E MINACCIA DI LICENZIAMENTO**

La **Cassazione** con sentenza n. 24405/2008 ha precisato che, qualora le dimissioni del lavoratore siano state rassegnate sotto minaccia di licenziamento per giusta causa, è possibile l'annullamento delle stesse per violenza morale, solo nell'ipotesi in cui sia accertata la mancata esistenza del diritto del datore di lavoro di procedere al licenziamento, a seguito dell'insussistenza dell'inadempimento addebitato al dipendente, in quanto, con la minaccia del licenziamento il datore di lavoro ottiene un effetto altrimenti non raggiungibile con l'esercizio legittimo del diritto di recesso.

## **RECESSO DURANTE LA PROVA E MANCATA MOTIVAZIONE**

La **Suprema Corte** con sentenza n. 28531/2008 ha sottolineato che, il licenziamento intimato durante il periodo di prova ha natura discrezionale e di conseguenza non va motivato; esiste un'eccezione ed è rappresentata dal fatto che la motivazione sia imposta, a tutela del prestatore, dalla contrattazione collettiva.

## **PATTO DI PROVA E MANSIONI SVOLTE IN PRECEDENZA**

Con sentenza n. 27805/2008, la **Cassazione** precisa che, è valido il patto di prova apposto al contratto di assunzione anche nell'ipotesi in cui il dipendente svolga le stesse mansioni a cui era preposto nel precedente rapporto di lavoro ed è legittimo il licenziamento deciso a seguito del mancato superamento.

## **TRASFERIMENTO DI BENI E CESSIONE D'AZIENDA**

In base a quanto precisato dalla sentenza n. 24913/2008 della **Cassazione**, la cessione d'azienda si configura anche nell'ipotesi di trasferimento di un complesso di beni potenzialmente utili alla produzione di beni e servizi, e in quanto tale deve essere assoggettata all'imposta di registro.

Ai fini dell'imposta non è necessario l'uso effettivo dei beni, ma la sua potenzialità, infatti risulta irrilevante che il cedente non abbia mai esercitato attività d'impresa attraverso l'azienda oggetto di trasferimento.

## **INDENNITA' DI REPERIBILITA' E PRESTAZIONE EFFETTIVA DI LAVORO**

La **Suprema Corte** con sentenza n. 27477/2008 ha precisato che la "pronta reperibilità" non si può equiparare alla effettiva prestazione di lavoro.

Il dipendente in servizio che sia di pronta reperibilità in un giorno festivo, ha diritto ad un giorno di riposo compensativo e non alla riduzione dell'orario di lavoro, di conseguenza deve recuperare le ore lavorate del giorno di riposo distribuendole nell'arco della settimana.

### ***ACCERTAMENTI SUI CONTI CORRENTI DEI PROFESSIONISTI***

La **Suprema Corte** con sentenza n. 25473/2008 ha chiarito che, per quanto riguarda gli accertamenti sui conti correnti bancari dei professionisti, non è sufficiente che il contribuente – *nell'esercizio della professione* - dimostri di aver fatto affluire sul c/c bancario somme affidategli da terzi in amministrazione, è necessario che si fornisca la prova analitica di ogni singola movimentazione.

### ***E' ILLEGITTIMO COLLOCARE IN MOBILITA' UN SINGOLO SETTORE***

La **Cassazione** con sentenza n. 26376/2008 ha chiarito che, risulta illegittima la decisione presa dall'imprenditore di limitare la scelta dei dipendenti da collocare in mobilità ad un singolo settore, non è rilevante che il settore sia soppresso o ridotto.

In effetti, l'art. 5 della legge n. 223/1991 prevede che, la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire sulla base di esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Le esigenze tecnico-produttive vanno riferite al complesso aziendale, in modo da offrire idonee garanzie contro il pericolo di discriminazioni a danno del singolo lavoratore, in quanto più si restringe l'ambito della selezione più si corre tale pericolo.

In ragione di ciò, è illegittima ed arbitraria ogni decisione del datore volta a limitare la selezione ad un singolo settore ovvero reparto, sempreché ciò non sia giustificato da valide ragioni tecnico-organizzative.

### ***CAUSA FORMATIVA E CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO***

La **Suprema Corte** con sentenza n. 21681/2008 ha sottolineato che, in riferimento al contratto di formazione e lavoro, qualora il lavoratore, - *prima della stipula del contratto* – possieda le professionalità richieste dal programma formativo, il contratto resta privo della causa formativa e pertanto si rende necessaria la sua trasformazione in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'accertamento, - *al momento dell'assunzione* - delle esperienze e competenze richieste per svolgere il lavoro, spetta al giudice di merito.

### ***LICENZIAMENTO DISCIPLINARE***

Con la sentenza n. 23700/2008, la **Corte di Cassazione** ha precisato che, relativamente alla validità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari, non è necessaria l'affissione del codice disciplinare quando la violazione riguarda norme di legge o doveri fondamentali del lavoratore riconoscibili senza alcuna precisazione.

Pertanto tali comportamenti sono sanzionabili con il "licenziamento disciplinare" anche quando non vi sia esplicita indicazione nel codice disciplinare.

### ***DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA E VALUTAZIONE DEL GIUDICE***

In base a quanto viene precisato dalla **Cassazione** con sentenza n. 25886/2008, il dipendente costretto alle dimissioni a seguito dell'atteggiamento del datore di lavoro, ha diritto a percepire l'indennità di preavviso.

E' onere dell'imprenditore provare che le dimissioni sono state rassegnate senza giusta causa.

### ***TRASFERIMENTO D'AZIENDA: NOZIONE***

La sentenza n. 19740/2008 della *Cassazione*, precisa che il trasferimento d'azienda riguarda tutte le ipotesi in cui l'oggetto della cessione sia un'entità economica, e con il trasferimento continui a mantenere la sua identità.

Tale elemento risulta ancora più evidente quando l'acquirente ne continui l'esercizio con attività identiche o analoghe a quelle dell'alienante.

### ***MOBBING: RISARCIMENTO A CARICO DEL DATORE DI LAVORO***

La *Suprema Corte* con sentenza n. 18262/2008, ha sottolineato che, il datore di lavoro ha l'obbligo del risarcimento del danno, ogni volta che non si sia adoperato per la cessazione di comportamenti scorretti attuati nei confronti di un dipendente, di cui era a conoscenza e che ha tollerato.

### ***PROCEDIMENTO DISCIPLINARE, SOSPENSIONE E PERDITA DELLO STIPENDIO***

La *Cassazione* con sentenza n. 22863/2007 ha chiarito che, qualora il procedimento disciplinare si concluda in senso sfavorevole al dipendente, con adozione della sanzione di licenziamento, la precedente sospensione dal servizio si trasforma definitivamente in interruzione del rapporto che legittima il recesso del datore di lavoro retroattivamente, con perdita del diritto alla retribuzione a partire dal momento della sospensione.

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*