

# *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@cafassofigli.it*

*Napoli, li 4 maggio 2009*

## *Circolare informativa n° 22/2009*

**A tutte le Aziende Assistite  
Loro sedi**

## *Pillole di Cassazione – 3/2009*

### **RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO – ESCLUSIONE**

In relazione all'art. 2087 c.c. che recita quanto segue: “L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori”, la **Suprema Corte** con sentenza n. 17309/2008 precisa che, la responsabilità del datore di lavoro è esclusa qualora il danno derivi da una condotta differente rispetto alle direttive impartite e la stessa condotta, sia causa dell'evento dannoso.

### **MORTE DEL SOCIO E CALCOLO DELLA QUOTA**

La **Suprema Corte** con sentenza n. 1036/2009 ha precisato che, in caso di morte del socio e qualora la posizione non venga trasferita agli eredi, questi ultimi hanno diritto alla liquidazione della quota, a prescindere che la società continui o meno.

Il diritto alla liquidazione della quota non è altro che un diritto di credito e può essere ceduto a terzi in quanto gode di autonoma circolazione.

Per quanto concerne le modalità di calcolo della liquidazione della quota a favore degli eredi, la Cassazione sottolinea che, la quota deve essere liquidata tenendo conto della situazione patrimoniale della società al momento della morte e della concreta consistenza economica del patrimonio sociale, nonché dell'avviamento.

In realtà, di fronte alla richiesta di liquidazione della quota fatta dagli eredi, i soci amministratori sono tenuti a redigere un bilancio straordinario in modo da individuare fattivamente la consistenza del patrimonio sociale.

## **CATEGORIE PROTETTE ED ASSEGNAZIONI DI MANSIONI**

La *Suprema Corte* con sentenza n. 28722/2008 ha sottolineato che, per quanto concerne il collocamento obbligatorio relativo alle categorie protette, il datore di lavoro non è tenuto ad assegnare mansioni compatibili con la capacità lavorativa e le condizioni fisiche, atteso che l'orfano è in grado di assicurare una prestazione lavorativa normale.

Pertanto, il datore gode di piena libertà nell'esercizio dei suoi discrezionali poteri imprenditoriali e può attribuire mansioni rispondenti alle esigenze della realtà aziendale.

## **LICENZIAMENTO DURANTE UN CONTRATTO A TERMINE**

La *Cassazione* con sentenza n. 3276/2009 ha stabilito che, nel contratto a termine, la risoluzione prima della scadenza può avvenire senza risarcimento e a cura del datore di lavoro solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

**La Suprema Corte è intervenuta nella problematica del contratto a termine stabilendo che, il rapporto di lavoro in esame non può risolversi anticipatamente per giustificato motivo oggettivo.**

La questione è stata risolta in chiave strettamente civilistica facendo riferimento a norme di carattere generale inerenti la risoluzione del contratto di diritto privato; non potrebbe essere diversamente, in quanto la natura del contratto in essere risponde ad esigenze di flessibilità.

## **LAVORO SUBORDINATO: ELEMENTI DI IDENTIFICAZIONE SUSSIDIARI**

La *Suprema Corte* con sentenza n.1536/2009 ha stabilito che, qualora la prestazione indicata nel contratto sia elementare e ripetitiva nelle modalità di esecuzione ed i criteri generali di distinzione fra lavoro autonomo e subordinato (*assoggettamento al potere direttivo, organizzativo e disciplinare*) non siano particolarmente significativi in quel contesto, per qualificare il rapporto si ricorre a criteri distintivi sussidiari quali: continuità e durata del rapporto, modalità di erogazione del compenso, regolamentazione dell'orario di lavoro, presenza – anche minima – di un'organizzazione imprenditoriale.

## **INFORTUNIO IN CANTIERE E RESPONSABILITA' DEL PROPRIETARIO**

La sentenza n. 47370/2008 della *Cassazione* sottolinea che, nell'ipotesi di lavori appaltati dal proprietario di uno stabile, quest'ultimo risponde di omicidio colposo nel caso si verifichi la morte per infortunio di un dipendente dell'impresa esecutrice, se eventualmente il committente abbia ommesso di designare:

- *il coordinatore per la progettazione;*
- *il coordinatore per l'esecuzione in un cantiere con più imprese;*

e non abbia verificato l'idoneità tecnico-professionale:

- *delle imprese esecutrici;*
- *e dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori affidati.*

## **PART-TIME E CLAUSOLE ELASTICHE**

La *Suprema Corte* con sentenza n. 1721/2009 ha sottolineato l'illegittimità delle clausole elastiche che danno la possibilità al datore di lavoro di determinare in via unilaterale l'orario di lavoro di un contratto part-time.

Tale illegittimità non comporta l'invalidità del contratto, ma solo un'integrazione economica al lavoratore, se quest'ultimo provi l'onerosità della prestazione lavorativa, a causa della messa a disposizione delle proprie energie per un tempo maggiore.

### **LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO**

La *Corte di Cassazione* con sentenza n. 1632/2009 ha sottolineato che è legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento, qualora da una valutazione complessiva dell'attività svolta dal lavoratore e sulla base di elementi dimostrati dal datore di lavoro, si evince una chiara violazione del dovere di diligenza, nonché una sproporzione tra gli obiettivi fissati dalla programmazione aziendale ed i risultati conseguiti nel periodo di riferimento, mettendo a confronto il tutto con i risultati globali riferiti ad una media di attività tra i vari dipendenti.

### **LAVORO STRAORDINARIO ED ONERE DELLA PROVA**

La sentenza n. 3714/2009 della *Cassazione* ha precisato che è onere del lavoratore, nel momento in cui pretenda un compenso per lavoro straordinario, provare la prestazione resa ai fini della liquidazione dell'ammontare, in quanto il giudice deve essere certo dell'esistenza del fatto.

### **OBBLIGHI DI CORRETTEZZA IN CASO DI SELEZIONE PER LA PROMOZIONE DEI DIPENDENTI**

La *Cassazione* con sentenza n. 1631/2009 ha sottolineato che, qualora il datore di lavoro, nei procedimenti di selezione per la promozione dei dipendenti, non abbia rispettato i principi di correttezza e buona fede, deve risarcire il lavoratore escluso, dei danni legati alla perdita di chance lavorativa, quantificabili in base alla probabilità che lo stesso aveva di risultare vincitore, se la selezione si fosse svolta in modo trasparente.

E' onere del lavoratore provare, anche in modo presunto il nesso tra inadempimento ed evento dannoso, attraverso elementi idonei a dimostrare che lo svolgimento regolare della selezione avrebbe comportato una concreta probabilità di vittoria.

### **LICENZIAMENTI COLLETTIVI E COMUNICAZIONI DELLE ECCEDENZE**

La *Suprema Corte* con sentenza n. 2610/2009 ha chiarito che, il datore di lavoro, nell'ipotesi di licenziamenti collettivi, non è tenuto a dare comunicazione ai sindacati né dei motivi dell'eccedenza, né degli esuberi dei diversi settori.

E' legittimo il comportamento dell'imprenditore che, a seguito di un ridimensionamento complessivo, ha indicato il numero dei lavoratori coinvolti suddivisi per profili professionali.

### **LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**

Con la sentenza n. 29825/2008 la *Suprema Corte* ha stabilito che, la nozione di giusta causa di licenziamento affonda le sue radici direttamente nella legge, di conseguenza l'elenco delle ipotesi di giusta causa indicato nei contratti collettivi ha valore semplificativo e non tassativo.

Ne deriva che, la legittimità del licenziamento per giusta causa deve essere valutata in relazione alla gravità del comportamento del dipendente ed all'incidenza degli atteggiamenti assunti dal lavoratore sul rapporto fiduciario e sull'intera organizzazione produttiva.

## **RIDUZIONE DEL PERSONALE E CORRETTA APPLICAZIONE DELLE NORME PER I LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

La *Corte di Cassazione* con sentenza n. 82/2009 si è pronunciata sulla problematica relativa ai licenziamenti collettivi, e più precisamente all'art. 4 della Legge 223/91 riguardante le comunicazioni alle organizzazioni sindacali.

La Corte ha ritenuto importante richiamare i principi che regolano la fattispecie in esame fornendo delle precisazioni:

- il licenziamento collettivo per riduzione di personale ricorre a seguito dell'operazione imprenditoriale di “*riduzione o trasformazione dell'attività aziendale*”, in tal caso vengono escluse le ipotesi di licenziamento legate alla persona del lavoratore;
- la fattispecie oggetto della Legge 223/91 non presuppone necessariamente l'esistenza di una crisi aziendale ovvero il ridimensionamento strutturale dell'attività; il presupposto è semplicemente un cambiamento dell'organizzazione produttiva anche solo con una contrazione della forza lavoro;
- il licenziamento collettivo per riduzione di personale è sottoposto a forme di controllo di tipo sindacale e pubblico, data la rilevanza sociale dello stesso, a differenza del controllo giudiziale che riguarda il licenziamento individuale;
- a seguito del licenziamento collettivo, si ha una “*procedimentalizzazione*” del potere datoriale, nel senso che, da una parte l'imprenditore dà vita ad una trattativa con i sindacati, e dall'altra l'azione diretta al ridimensionamento, si scompone in tanti singoli licenziamenti relativi ad una cerchia di soggetti e caratterizzati da un nesso di causalità quale ad esempio esigenze di tecnico-produttive ed organizzative che hanno motivato la scelta imprenditoriale.

Infine, in tema di verifica del rispetto delle regole dettate per i licenziamenti collettivi, è importante valutare il contenuto della “comunicazione preventiva” in merito:

- alle motivazioni che hanno spinto al ridimensionamento;
- al numero complessivo dei lavoratori eccedenti suddiviso per profili;
- alla valutazione dell'impatto sociale dei licenziamenti.

## **CON LA DIVISA E' LAVORO DIPENDENTE**

La *Cassazione* con sentenza n. 58/2009 ha ulteriormente chiarito quali sono gli elementi che meglio qualificano il rapporto di lavoro dipendente, oltre al rispetto di un orario fisso anche l'uniformità di abbigliamento tra i diversi colleghi è elemento sufficiente ad identificare tale rapporto.

## **L'APPALTATORE RISPONDE DEI DANNI PROVOCATI DA TERZI**

La *Suprema Corte* con sentenza n. 14176/2008 ha stabilito che, l'appaltatore risponde dei danni causati a terzi nell'esecuzione del contratto grazie all'autonomia di cui gode nello svolgimento dell'opera, a differenza del committente, il cui controllo e sorveglianza si limitano alla verifica della corrispondenza dell'opera con l'oggetto del contratto.

## **LICENZIAMENTO E CESSAZIONE DELL'ATTIVITA'**

La sentenza n. 29485/2008 della *Cassazione* stabilisce che, qualora l'attività aziendale cessi a causa della disgregazione del relativo patrimonio, la prestazione lavorativa viene meno per impossibilità sopravvenuta e di conseguenza si estinguono tutti i rapporti di lavoro.

Al tempo stesso, il giudice che accerti l'illegittimità del licenziamento non può disporre la reintegra nel posto di lavoro se l'attività aziendale sia cessata “*in toto*”, può soltanto disporre il

risarcimento del danno relativamente al periodo compreso tra la data del licenziamento e quella della causa di risoluzione del rapporto.

### **CONTRIBUTI ANCHE IN ASSENZA DI EFFETTIVA PRESTAZIONE**

La *Cassazione* con sentenza n. 68/2009 ha stabilito che, il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi previdenziali sull'intera somma corrisposta al lavoratore, nell'ipotesi di mancata prestazione per licenziamento illegittimo e fino al momento della reintegra ovvero della relativa transazione.

### **SICUREZZA SUL LAVORO: ESTESA ANCHE FUORI DALL'AZIENDA LA TUTELA DELLA SICUREZZA**

La sentenza n. 45/2009 della *Corte di Cassazione* precisa che, nell'ipotesi di esternalizzazione di alcune fasi del processo produttivo, è onere del datore di lavoro accertare i rischi presenti sullo scenario lavorativo ed istruire adeguatamente gli operai in modo da prevenire situazioni pericolose.

La responsabilità relativa alla violazione delle norme sulla sicurezza deriva anche da comportamenti "omissivi", quali il mancato apprestamento di misure organizzative di sicurezza e l'assenza di informazioni circa i rischi legati allo svolgimento della prestazione.

### **CONTRATTO A TERMINE E PERMESSO DI SOGGIORNO**

La *Cassazione* con sentenza n. 29920/2008 ha stabilito che, le disposizioni relative all'impiego dei lavoratori extracomunitari non contengono norme speciali di deroga alla disciplina prevista per il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, che pertanto verrà integralmente applicata.

Inoltre, la fissazione del termine con atto scritto non può essere surrogata da atti dell'autorità amministrativa relativi al rilascio dei permessi.

Abbiamo ritenuto anche questa volta, di formulare una panoramica sulle recenti e più significative sentenze della Corte di Cassazione aventi rilevanza nel nostro ambito, segnalandone i contenuti più importanti.

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*

