

# *Centro Studi Cafasso*

*del Dr. Nino Carmine Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15*

*Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404444 - Email info@cafassoefigli.it*

*Napoli, li 27 settembre 2010*

*Circolare informativa n° 42/2010*

**A tutte le Aziende Assistenti  
LORO SEDI**

*Pillole di Cassazione – 5/2010*

## **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE ED IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE**

La *Suprema Corte* con sentenza n.16317/2010 ha deliberato che l'immediatezza della contestazione disciplinare deve essere interpretata in modo relativo nel senso che, è possibile un intervallo temporale più lungo, laddove la valutazione dei fatti e la complessità dell'organizzazione aziendale ravvisino la necessità di un arco temporale più ampio.

E' onere del Giudice di merito valutare le circostanze che hanno causato il ritardo.

## **TEMPO NECESSARIO PER RECARSI IN AZIENDA E CONCETTO DI ORARIO DI LAVORO**

Con sentenza n.17511/2010 la *Corte di Cassazione* ha chiarito come il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro laddove sia *funzionale allo svolgimento della prestazione* debba considerarsi tempo lavorativo e di conseguenza va retribuito.

Ciò si verifica ogni qual volta un lavoratore debba recarsi presso la sede aziendale per essere poi destinato ad altra località dove svolgere la sua attività lavorativa.

In tal caso, trattasi di un allungamento dell'orario normale ed il lavoratore dovrà essere retribuito in misura maggiore rispetto a quanto dovuto per la prestazione ordinaria.

Inoltre, è necessario tener conto di tale prolungamento temporale anche con riferimento ai limiti di durata giornaliera e settimanale della prestazione.

## **INFORTUNIO SUL LAVORO: RESPONSABILITA' DEL PRESIDENTE DELLA COOPERATIVA**

La *Corte di Cassazione* con sentenza n.31385/2010 ha sottolineato come il Presidente della Cooperativa, in qualità di legale rappresentante riveste il ruolo di datore di lavoro, mentre i soci della stessa assumono la qualità di lavoratori subordinati.

In ragione delle circostanze sopra esposte, il Presidente deve salvaguardare e tutelare la salute dei soci-lavoratori, assicurando una specifica formazione attraverso un adeguato percorso formativo in ragione delle funzioni svolte.

### **DEMANSSIONAMENTO E RISARCIMENTO DEL DANNO**

La *Cassazione* con sentenza n.13281/2010 ha deliberato come il divieto di demansionamento operi anche laddove al lavoratore siano assegnate *formalmente* mansioni superiori mentre, nella *realtà* dei fatti trattasi di mansioni *sostanzialmente* inferiori.

Nell'indagine circa l'equivalenza non è sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria, ma è necessario verificare che le nuove mansioni siano in linea con le competenze del lavoratore così da garantire l'accrescimento delle professionalità acquisite.

E' onere del giudice di merito verificare i contenuti concreti della mansione precedente e della nuova onde formulare il giudizio di equivalenza.

### **MALATTIA DEL LAVORATORE E CONCOMITANZA CON LO SCIOPERO**

Con sentenza n.13256/2010 la *Cassazione* ha deliberato che qualora uno sciopero immobilizzi completamente l'attività lavorativa, il lavoratore che in quei giorni si trovi in malattia non perde la retribuzione.

La paralisi totale dell'attività produce effetti esclusivamente sui dipendenti sani, mentre il diritto alla retribuzione viene mantenuto per i lavoratori che si trovano in malattia.

### **OBBLIGO DI "REPECHAGE" PER LE FILIALI AZIENDALI IN ITALIA ED ALL'ESTERO**

La *Suprema Corte* con sentenza n.16579/2010 ha deliberato che, laddove una società operi in più stati, il licenziamento di un lavoratore per soppressione del posto è legittimo esclusivamente se il datore dimostri di essere impossibilitato ad impiegare lo stesso lavoratore nello svolgimento di altre mansioni e presso tutte le sedi aziendali sia italiane che estere.

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

Con sentenza n.31357/2010 la *Cassazione* ha nuovamente sottolineato come la nomina del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) non esoneri il datore di lavoro da alcuna responsabilità nell'ipotesi di infortunio, poiché tale investitura non si traduce in una delega di funzioni, indirizzata ad esimere l'imprenditore da eventuali violazioni in materia di sicurezza sul lavoro.

### **CONCETTO DI QUALIFICA ED OBBLIGO DI ASSUNZIONE DEL DISABILE**

La *Suprema Corte* con sentenza n.15058/2010 ha precisato che, la locuzione "*qualifica*" non deve intendersi in maniera astratta in quanto, conformemente alla normativa sul lavoro dei disabili, tale termine ha un significato ben definito e deve interpretarsi come "*specifiche capacità tecnico-professionali di cui deve essere dotato il lavoratore, in quanto necessarie alla futura collocazione lavorativa*".

Da ciò deriva che, è pienamente legittimo il rifiuto da parte del datore di assumere sia un lavoratore con qualifica diversa che un lavoratore con qualifica simile a quella richiesta, laddove non ci sia stato un preventivo tirocinio formativo.

### **LICENZIAMENTO PER SOPRAVVENUTA IDONEITA'**

La *Cassazione* con sentenza n.9700 ha chiarito che la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore ad espletare la prestazione per la quale è stato assunto rappresenta giustificato motivo oggettivo di licenziamento e comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.

La Giurisprudenza ha così introdotto la teoria del "*repechage*" con la quale legittima il licenziamento laddove il datore dimostri di non poter assegnare il lavoratore ad altre mansioni.

### **ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE PER I FIGLI DELLE COPPIE DI FATTO**

Con sentenza n.14783/2010 la *Cassazione* precisa che, la normativa in merito all'assegno per il nucleo familiare esige la condizione di figlio naturale riconosciuto e non necessariamente l'inserimento all'interno della famiglia legittima.

In tal modo il legislatore amplia il concetto di nucleo familiare (precedentemente configurato nel matrimonio) e ricomprende anche i figli nati fuori dallo stesso e legittimamente riconosciuti, anche se non sono inseriti nella famiglia legittima.

### **ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEI DIPENDENTI DOPO LA CIGS**

La *Suprema Corte* con sentenza n.21697/2009 ha chiarito come sia illecita la decisione del datore di lavoro di utilizzare lo strumento del licenziamento collettivo per riduzione di personale a seguito di cessione del ramo di azienda esclusivamente nei riguardi dei lavoratori rientrati in azienda successivamente alla Cassa integrazione guadagni straordinaria.

Secondo la Giurisprudenza, la soppressione di un intero settore aziendale comporta il licenziamento di tutti i lavoratori del comparto interessato e non solo di una parte di essi.

### **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E MANCATA FIRMA AL REGISTRO PRESENZE**

La *Cassazione* con sentenza n.12738/2010 ha stabilito l'illegittimità della sanzione disciplinare irrorata nei riguardi del lavoratore che si è rifiutato di firmare il registro di presenza laddove la stessa era stata già rilevata dal badge.

Secondo quanto stabilito dalla Cassazione, il doppio sistema di rilevazione delle presenze è riconosciuto esclusivamente nel periodo di passaggio tra la rilevazione cartacea e quella elettronica, in quanto potrebbero verificarsi disfunzioni o malfunzionamenti.

Ne consegue che, è legittimo il rifiuto del dipendente di firmare il registro presenze laddove sia superato il periodo transitorio della rilevazione elettronica.

### **USI AZIENDALI: NOZIONE ED EFFICACIA**

Secondo quanto stabilito dalla *Cassazione* con sentenza n.8342/2010, la reiterazione continua e generalizzata di un comportamento assunto dal datore di lavoro nei riguardi dei propri lavoratori che sia espressione di un trattamento migliorativo, sia in termini economici che normativi rispetto a quanto stabilito dai contratti, identifica gli estremi dell'uso aziendale.

Altresì va chiarito che, gli usi aziendali rientrano nel novero delle fonti sociali insieme ai contratti collettivi ed al regolamento aziendale, e pertanto sono espressione di funzione pubblica in quanto disciplinano i rapporti relativi alla collettività dei lavoratori con la stessa efficacia di un contratto collettivo.

### **INFORTUNIO IN ITINERE ED USO DEL MEZZO PROPRIO**

Secondo quanto stabilito dalla *Cassazione* con sentenza n.17752/2010, ai fini del riconoscimento dell'infortunio in itinere è necessario dimostrare che l'uso del mezzo proprio è indispensabile nel senso che non sussiste alcuna alternativa con l'uso del mezzo pubblico.

### **SECONDO LAVORO E LICENZIAMENTO**

La *Suprema Corte* con sentenza n.23444/2009 ha sostenuto la legittimità del licenziamento del dipendente nell'ipotesi in cui durante la malattia svolga un altro lavoro.

In tale ipotesi la legittimità del provvedimento è giustificata non tanto dall'esecuzione di un'altra attività, bensì dalla circostanza che il nuovo impegno comprometta la salute del lavoratore ritardando il suo rientro in azienda.

Secondo la Giurisprudenza, il lavoratore durante la malattia deve assumere una condotta tale da permettere la guarigione, e di conseguenza deve esimersi da tutte quelle condotte che possano ritardare la stessa, pena la giusta causa di licenziamento.

### **MOBBING: LA PERSECUZIONE DEVE ESSERE SISTEMATICA E DURATURA**

Secondo quanto stabilito dalla *Suprema Corte* con sentenza n.20046/2009 affinché si possa parlare di condotta mobbizzante è necessario che la *c.d.* persecuzione sia sistematica e si protragga per almeno sei mesi così come vuole la prassi giudiziaria.

Per la Giurisprudenza, con il termine *mobbing* si indica una pratica persecutoria e di violenza psicologica posta in essere dal datore di lavoro (*mobbing verticale*) o, dai colleghi (*mobbing orizzontale*) nei riguardi di un lavoratore al fine di costringerlo alle dimissioni.

Ai fini dell'identificazione della condotta lesiva del datore di lavoro assumono rilevanza: la pluralità di comportamenti a carattere persecutorio posti in essere in maniera sistematica e duratura, l'evento lesivo sulla salute e/o sulla personalità del lavoratore, l'intento persecutorio.

### **LO STATO DI CRISI NON GIUSTIFICA L'OMESSO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI**

La *Corte di Cassazione* con sentenza n.32348/2010 ha confermato la condanna nei riguardi di un imprenditore, il quale non aveva versato ai propri dipendenti i contributi previsti per legge a causa delle difficoltà economiche in cui versava l'azienda.

In realtà, è fatto obbligo al datore di lavoro di versare i contributi previdenziali e ciò non è derogabile neanche da situazioni economiche contingenti.

Per la Corte, l'omessa presentazione delle denunce obbligatorie ed il mancato versamento contributivo rilevano l'intenzione del datore di evadere gli obblighi previsti.

### **LICENZIAMENTO E SOPPRESSIONE DEL POSTO DI LAVORO**

Con sentenza n.8237/2010 la *Cassazione* ha ritenuto non sindacabile – ai fini del licenziamento per giustificato motivo - la scelta imprenditoriale che ha comportato la soppressione del posto di lavoro cui era destinato il lavoratore licenziato.

### **L'OMESSA DENUNCIA ALL'INPS DEI LAVORATORI ANCHE SE REGISTRATI NEI LIBRI PAGA E MATRICOLA E' OMISSIONE CONTRIBUTIVA**

La *Corte di Cassazione* con sentenza n.11261/2010 ha sottolineato come l'omessa denuncia all'INPS dei lavoratori, nonostante siano registrati nei libri paga e matricola configura sia l'ipotesi di "evasione contributiva" che di "omissione contributiva".

L'omessa denuncia identifica la volontà del datore di lavoro di occultare i rapporti di lavoro così da non versarne i contributi.

Infatti, per la Cassazione non è sufficiente la registrazione dei lavoratori nei libri paga e matricola, in quanto trattasi di documenti che l'INPS verifica solo durante le ispezioni

### **CESSIONE D'AZIENDA E COMUNICAZIONE ALLE RSA**

La *Corte di Cassazione* con sentenza n.24093/2010 ha precisato che nell'ipotesi di cessione d'azienda, è contrario ai principi di correttezza e buona fede la mancata comunicazione alle rappresentanze sindacali del trasferimento in essere.

Tale comunicazione così come previsto all'art.47 della Legge n.428/1990 fa riferimento esclusivo alle rappresentanze sindacali e non ai singoli lavoratori.

### **ATTIVITA' LAVORATIVA NELL'AZIENDA DI FAMIGLIA**

La sentenza n.17992/2010 della *Cassazione* sottolinea come l'attività posta in essere nell'azienda di famiglia non può essere identificata automaticamente come lavoro straordinario.

Laddove venga meno la presunzione di gratuità, è onere del soggetto interessato dimostrare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

### **LAVORO A TURNI E RIPOSO**

La *Suprema Corte* con sentenza n.17725/2010 ha chiarito che, i lavoratori turnisti hanno diritto ad essere ricompensati per la prestazione lavorativa resa nel giorno domenicale.

Tale ricompensa può tradursi in benefici e vantaggi di natura contrattuale come ad esempio un maggior numero di riposi ovvero, può tradursi in una serie di vantaggi economici.

### **MOBILITA' ORIZZONTALE: CASI IN CUI E' LECITA**

La *Suprema Corte* con sentenza n.23601/2010 ha chiarito che, è lecita la mobilità orizzontale sempreché non si traduca in una violazione dell'art.2103 del codice civile e cioè in una perdita ovvero, in un mancato incremento delle professionalità tecniche.

Ne consegue che, la clausola della mobilità è legittima nella misura in cui risponda a particolari esigenze aziendali, così da garantire a tutti i lavoratori con la stessa qualifica la valorizzazione delle competenze professionali.

### **SICUREZZA SUL LAVORO: VALIDA L'AZIONE PENALE ANCHE SENZA TERMINE PER ADEMPIERE LE NORME PREVISTE DALLA LEGGE**

La sentenza n.26758/2010 della *Suprema Corte* sottolinea come la mancata fissazione di un termine per provvedere alla regolarizzazione circa le violazioni nell'ambito di norme antinfortunistiche non esclude il procedimento penale a carico del datore di lavoro.

Secondo la Giurisprudenza chi viola le norme che tutelano la salute e la sicurezza dei lavoratori non ha diritto a beneficiare di un termine per adempiere.

Inoltre, il fatto che l'organo di vigilanza non abbia fissato termine alcun per la regolarizzazione non comporta l'improcedibilità dell'azione penale.

Come di consueto la nostra Struttura resta a disposizione per eventuali esplicitazioni in materia.

Cordiali saluti

*Centro Studi Calasso*