



Circolare Informativa

n°33/2012

Pillole di Cassazione

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



INDICE

- | | |
|--|-----------------|
| 1) Documenti falsi per appalto e responsabilità dell'impresa | <i>pag. 3</i> |
| 2) E' legittimo il licenziamento irrogato al dipendente che si sottrae al potere del datore di lavoro di controllare lo stato di malattia | <i>pag. 3</i> |
| 3) Per i rimborsi chilometrici non occorre l'analitica indicazione dei viaggi compiuti giornalmente | <i>pag. 3-4</i> |
| 4) Nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa il committente può recedere ante-tempus soltanto in presenza di un grave inadempimento del collaboratore | <i>pag. 4</i> |
| 5) Il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore dipendente che abbia eseguito incautamente l'attività lavorativa per la quale è stato assunto | <i>pag. 4-5</i> |
| 6) Rapporto di lavoro subordinato e lavoro a progetto-
Elementi distintivi | <i>pag. 5</i> |
| 7) Detenzione di stupefacenti e licenziamento | <i>pag. 5-6</i> |
-

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



1) DOCUMENTI FALSI PER APPALTO E RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA

Con sentenza n.14359/2012 la *Suprema Corte* ha stabilito che, il rappresentante della società il quale dichiara falsamente di avere regolarmente adempiuto al versamento dei contributi previdenziali e delle imposte, al fine di partecipare a una gara di appalto, risponde anche di truffa e conseguentemente all'impresa si può irrogare la sanzione per l'illecito amministrativo in tema di responsabilità dell'ente in conformità a quanto disposto dal Decreto Legislativo 231/2001 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" per non avere adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la violazione penale.

2) E' LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO IRROGATO AL DIPENDENTE CHE SI SOTTRAE AL POTERE DEL DATORE DI CONTROLLARE LO STATO DI MALATTIA

La *Suprema Corte* con sentenza n. 2003 del 13 febbraio 2012, ha sancito la legittimità del licenziamento irrogato ad un dipendente il quale, allo scopo di sottrarsi al potere di controllo del datore riguardo alle assenze per malattia, trasmetteva le certificazioni mediche oltre i termini stabiliti contrattualmente, eludendo le visite di controllo da parte dell'INPS e la stessa convocazione da parte dell'Ente Previdenziale.

A riguardo, gli Ermellini hanno dichiarato legittimo il licenziamento in quanto il comportamento d'insieme del lavoratore identificava la volontà mirata ad eludere il potere datoriale di controllo circa lo stato di malattia, previsto dall'art. 5 "*Accertamenti sanitari*" della legge 300/70 "*Statuto dei lavoratori*".

Pertanto, essendo il comportamento del lavoratore particolarmente grave e tale da pregiudicare il vincolo fiduciario, attesa anche l'insufficienza delle motivazioni addotte, i Giudici hanno confermato la legittimità del recesso datoriale.

3) PER I RIMBORSI CHILOMETRICI NON OCCORRE L'ANALITICA INDICAZIONE DEI VIAGGI COMPIUTI GIORNALIERMENTE

La *Suprema Corte* con sentenza n.2419/2012 ha stabilito *che "l'onere probatorio del datore di lavoro il quale sostenga l'esclusione dall'imponibile contributivo delle erogazioni in favore dei lavoratori viene ottemperato documentando i rimborsi chilometrici, senza la necessità di presentare la documentazione specifica ed analitica dei viaggi compiuti ogni giorno"*.

Tale pronuncia, che ad ogni modo costituisce un precedente isolato, dispone in opposizione al consolidato principio secondo cui l'INPS in assenza di idonea documentazione attestante giorno per giorno i km percorsi ed i clienti visitati, provvedeva ad inserire nella base imponibile i rimborsi con relativo onere del datore di provare l'esclusione delle voci dalla base imponibile e giustificare che gli importi corrisposti mensilmente erano rimborsi chilometrici in esecuzione della prestazione lavorativa.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



La Cassazione dopo aver analizzato e ricostruito l'evoluzione del quadro normativo ha chiarito che, non si evince in alcun modo la volontà del legislatore di imporre per tali rimborsi una documentazione dai contenuti specifici ed analitici e quindi più gravosa, ***pertanto l'onere probatorio verrà assolto documentando: il mese di riferimento, i chilometri percorsi nel mese, il tipo di automezzo utilizzato dal lavoratore e l'importo corrisposto a titolo di rimborso del costo chilometrico sulla base delle tariffe ACI.***

E' evidente che, tale sentenza deve essere letta in relazione al caso specifico prospettato e tale da non potersi ritenere "massima" di portata generale ma suscettibile di valutazione caso per caso.

4) NEI CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA IL COMMITTENTE PUO' RECEDERE ANTE-TEMPUS SOLTANTO IN PRESENZA DI UN GRAVE INADEMPIMENTO DEL COLLABORATORE

Con sentenza n.6039 del 18 aprile 2012 u.s. la **Cassazione** ha statuito il principio di ordine giuridico sulla base del quale. ***"In presenza di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, il datore di lavoro può recedere unicamente in caso di grave inadempimento da parte del collaboratore, debitamente provato e dimostrato"***.

Secondo la Giurisprudenza al contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co) non si applicano le disposizioni di cui agli artt. 61 "Definizione e campo di applicazione lavoro a progetto" e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 in materia di "progetto".

Pertanto, la fattispecie deve essere studiata sulla base delle norme generali in tema di contratti a prestazioni corrispettive contenute nel codice civile, con particolare riferimento agli artt. 1453 e 1455 del c.c.

L'art.1453 del c.c. dispone ***"Nei contratti con prestazioni corrispettive, quando uno dei contraenti non adempie le sue obbligazioni, l'altro può a sua scelta chiedere l'adempimento o la risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno"***.

Allo stesso modo, l'art. 1455 del c.c. sancisce ***"Il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza, avuto riguardo all'interesse dell'altra"***

Pertanto, in applicazione delle suddette norme, la risoluzione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa è ammissibile unicamente alla condizione che vi fosse un inadempimento di non scarsa importanza avuto riguardo all'interesse del committente.

5) IL DATORE DI LAVORO E' RESPONSABILE DELL'INFORTUNIO OCCORSO AL LAVORATORE DIPENDENTE CHE ABBA ESEGUITO INCAUTAMENTE L'ATTIVITA' LAVORATIVA PER LA QUALE E' STATO ASSUNTO

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



La **Corte di Cassazione** con sentenza n.9173/2012 ha statuito che, nell'ipotesi di infortunio il datore di lavoro viene esonerato dalla responsabilità esclusivamente laddove l'evento infortunistico sia determinato da un comportamento del lavoratore eccezionale, abnorme ed esorbitante in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa alla quale viene adibito.

Nel caso di specie, una lavoratrice subiva l'asportazione di due falangi per aver incautamente rimosso delle rotelle su di un filatoio mentre lo stesso era in movimento.

Dal dibattito in sede penale era scaturito che, l'azienda non aveva fornito un'adeguata informazione ai lavoratori circa i pericoli connessi alla mansione da svolgere, ma persino aveva tollerato dei comportamenti assunti dai lavoratori prima di qualsivoglia cautela.

Al riguardo, gli Ermellini hanno sottolineato che affinché il datore possa essere sollevato da ogni responsabilità non è sufficiente l'assunzione di un atteggiamento incauto e sconsiderato da parte del lavoratore, bensì deve trattarsi un comportamento abnorme ed eccezionale, completamente estraneo allo svolgimento della prestazione lavorativa cui è adibito e tale da far venir meno il nesso causale tra condotta omissiva del datore ed evento infortunistico.

6) RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO E LAVORO A PROGETTO – ELEMENTI DISTINTIVI

La **Cassazione** con sentenza n.6643 del 2 maggio 2012 ha ribadito che, ai fini della distinzione del rapporto di lavoro subordinato da quello autonomo, *costituisce requisito fondamentale il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative.*

In linea generale, ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo.

Inoltre, lo svolgimento di controlli da parte del datore di lavoro è compatibile con ambedue le forme di rapporti, sicché assume rilievo ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato solo quando per oggetto e per modalità i controlli siano finalizzati all'esercizio del potere direttivo e disciplinare; altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, la localizzazione della prestazione e la cadenza e la misura fissa della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva.

7) DETENZIONE DI STUPEFACENTI E LICENZIAMENTO

Con la sentenza n.6498/2012 la **Cassazione** ha stabilito che anche il consumo extra lavorativo di hashish e marijuana può far venir meno il vincolo fiduciario con il conseguente licenziamento per giusta causa.

In particolare, la Giurisprudenza sottolinea che, quando il licenziamento è dovuto a comportamenti tenuti nella vita privata, occorre verificare che il fatto commesso dal dipendente non comprometta l'immagine del datore di lavoro all'esterno né abbia ripercussioni all'interno dell'ambiente di lavoro.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Altresì, è necessario valutare la gravità dei fatti addebitati al lavoratore in relazione alle circostanze in base alle quali sono stati commessi, all'elemento intenzionale, alla loro portata oggettiva e soggettiva ed alla proporzionalità circa il fatto commesso e la sanzione applicata.

Ad ogni modo, gli Ermellini hanno concluso che, il consumo di hashish e marijuana (*seppur droghe leggere*), può essere ricondotto al novero de comportamenti gravi che, anche se tenuti al di fuori dell'ambiente lavorativo, possono giustificare il recesso per giusta causa.

Come di consueto, abbiamo posto la nostra attenzione su diverse tematiche di ordine giurisprudenziale, segnalandone gli ultimi interventi.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese
