

Giugno 2012



Consistenti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

e-mail: comm.centrostudi@consistentidellavoro.mi.it

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 2 - Illegittimità del licenziamento per recidiva: la contestazione della recidiva per precedenti comportamenti già puniti con una sanzione disciplinare, in assenza, però, di un'autonoma infrazione sanzionabile, non legittima il recesso del datore di lavoro**
- 3 - Trattamento economico della festività cadenti di domenica: al dipendente pubblico non spetta una ulteriore retribuzione giornaliera**
- 4 - Lavoro a progetto o di collaborazione presso call center: Riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro**
- 5 - Contratto a termine: nullità del termine o risoluzione per mutuo consenso?**
- 6 - Licenziamento per sopravvenuta inidoneità ed obbligo di repechage**
- 8 - Prescrizione dei crediti retributivi**
- 8 - Lavoro subordinato in caso di firma sulle fatture e bolle di accompagnamento delle merci**

IL PUNTO

Si sono conclusi i lavori del terzo Festival del Lavoro organizzato dal Consiglio Nazionale del nostro Ordine in collaborazione con la Fondazione Studi. Al Festival, che si è svolto a Brescia, si sono alternati 215 relatori in 55 sessioni ed è stato, come per le decorse due edizioni, un successo per la nostra Categoria. Ai politici, parlamentari e rappresentanti del Governo e delle Istituzioni, sono arrivati messaggi forti e chiari. Si è discusso molto della riforma del mercato del lavoro sia dal punto di vista tecnico scientifico sia da quello socio politico. Il Centro Studi e Ricerche di Milano ha partecipato ai lavori del Festival trattando l'intricata materia degli appalti e della responsabilità solidale del committente. In tale occasione è stato presentato il volume predisposto dallo stesso CSR e che sarà inviato a tutti i colleghi iscritti al CPO di Milano.

Sulla Riforma del mercato del lavoro, concludendo i lavori del Festival, il Presidente Marina Calderone, ha affermato che "la soluzione alla polemica sulla riforma del lavoro è semplice: basta non chiamarla più così, perché non ha le caratteristiche né tecniche né di sostanza di una riforma".

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Lavoro subordinato in caso di firma sulle fatture e bolle di accompagnamento delle merci

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine

Giovanni Zingales

Coordinatore scientifico del CSR

Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche

Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio, Stefano Guglielmi, Morena Domenica Massani, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Pozzi Laura, Paola Rizzo

Sezione Semplificazione normativa

Andrea Asnaghi, Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio, Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato, Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino
Sezione Scuola e Università: Gabriele Corra, Anna De Lillo, Luciana Mari, Elena Piscitello, Alessandro Proia
Sezione Formazione e aggiornamento professionale: Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone, Roberto Picci, Enrico Vannicola



QUESTIONE TRATTATA

“ ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO

PER RECIDIVA: la contestazione della recidiva per precedenti comportamenti già puniti con una sanzione disciplinare, in assenza, però, di un'autonoma infrazione sanzionabile, non legittima il recesso del datore di lavoro ”

SENTENZA

Cass., Lavoro,
25 gennaio 2012,
n. 1062

TESI-DECISIONE

Affinchè il datore di lavoro possa procedere a licenziare un lavoratore per comportamenti precedenti già oggetto di specifici addebiti, egli deve comunque contestare l'ultima condotta realizzatasi e adottare nello stesso procedimento di contestazione la sanzione espulsiva del licenziamento per recidiva.

Questo in sintesi il pensiero della Corte. Di seguito si rappresenta la vicenda di una lavoratrice dipendente dalla B. S.p.A che in data 18 marzo 2005 riceve due diverse contestazioni disciplinari: la prima, relativa alle ripetute assenze in giorni successivi a festività (ai sensi di quanto previsto dal CCNL applicato); la seconda, la recidiva, per mancanze punite con due sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione, che giustificava poi il licenziamento disciplinare.

La lavoratrice ricorre al Tribunale di Genova per licenziamento illegittimo per tardività della contestazione. In tale sede i Giudici accolgono le doglianze della lavoratrice e ordinano conseguentemente la reintegrazione nel posto di lavoro della dipendente.

Il datore di lavoro presenta così ricorso contro la decisione del Tribunale e la Corte di Appello di Genova, con sentenza del 13 febbraio 2008, conferma la decisione di primo grado sulla base delle considerazioni di seguito indicate.

In particolare, a fronte di due diverse contestazioni disciplinari, a parere della Corte di Appello, il potere sanzionatorio del datore di lavoro deve necessariamente concentrarsi in ciascuna di esse. In particolare, la contestazione dell'assenza in giornate successive a giorni di festività o di ferie deve essere accompagnata dal provvedimento di licenziamento per recidiva.

Non avendo scelto questa soluzione, il potere del datore si estingue e con la seconda con-

testazione, non può più parlarsi di recidiva, in quanto la condotta è già stata sanzionata con un diverso provvedimento disciplinare. La recidiva, in buona sostanza, non tollera una contestazione autonoma, ma deve necessariamente ritrovarsi, nella contestazione dello stesso comportamento per il quale non si è provveduto a collegare l'infrazione con altre condotte della stessa specie.

Contro la Sentenza di Appello, il datore di lavoro ricorre in Cassazione, che ritiene il ricorso infondato.

In particolare la Corte argomenta che, seppure si aderisse alla soluzione prospettata dal datore di lavoro di considerare i due provvedimenti disciplinari separatamente e non congiuntamente come avrebbe fatto il giudice di merito, si porrebbe alla medesima situazione prospettata: infatti con riferimento alla prima contestazione, questa deve ritenersi tardiva, mentre la seconda, risulta palesemente in contrasto rispetto a quanto stabilito dalla Corte di in tema di recidiva, come sopra richiamato.

Il secondo motivo di ricorso riguardo la tempestività della prima contestazione, si risolve a parere della Corte, in una serie di considerazioni di merito non supportate da alcuna considerazione logica e pertanto si devono ritenere inconferenti rispetto all'oggetto della decisione.

Il terzo motivo di ricorso, riguardante l'erronea considerazione unitaria da parte del giudice dei due diversi provvedimenti di contestazione, a parere della Corte va disatteso. A sostegno di questa posizione, viene detto che il giudice nella sua libera valutazione, in presenza di diverse contestazioni sul piano disciplinare, ben possa considerarli unitariamente e non atomisticamente. In tale ipotesi, il giudice ha l'obbligo di prendere in considerazione la concatenazione dei vari provvedimenti che giustificano >>>



>>> l'adozione di una sanzione espulsiva a carico del lavoratore (v. Cass. 2 febbraio 2009, n. 2579).

Infine, viene ribadito il principio, consolidato nella giurisprudenza della Corte, alla cui stregua, il datore di lavoro, una volta esercitato validamente il potere disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni disciplinari, non può esercitare una seconda volta, per quegli stessi fatti, detto potere ormai consumato, essendogli consentito soltanto, a norma dell'ultimo comma dell'art. 7 della

legge 20 maggio 1970 n. 300, di tenere conto della sanzione eventualmente applicata, entro il biennio, (cfr. Cass. 2.4.1996, n. 3039 e, in senso conforme, Cass. 15.12.1999, n. 14112, nonché Cass. 4.7.1991, n. 7391).

In difetto di contestazione di una nuova infrazione il datore di lavoro non può riesaminare in sede disciplinare le precedenti mancanze, già colpite ciascuna da sanzioni di tipo conservativo, per applicare per quelle stesse infrazioni, sia pure unitariamente considerate, una più grave sanzione di carattere espulsivo.

QUESTIONE TRATTATA

“TRATTAMENTO ECONOMICO DELLA FESTIVITÀ cadenti di domenica: al dipendente pubblico non spetta una ulteriore retribuzione giornaliera”

SENTENZA

Cass., Sez. Lavoro,
18 novembre 2011,
n. 24346

TESI-DECISIONE

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 24 dicembre 2003, condannava il Comune di Milano al pagamento in favore di cinque dipendenti, di un'ulteriore retribuzione giornaliera in aggiunta a quella ordinaria, in relazione alla giornata del 2 giugno 2002, festività coincidente con la domenica.

La Corte di Appello di Milano, con sentenza del 23 marzo 2005, confermava la sentenza sopra citata in quanto l'art. 5, comma 3 della legge n. 260 del 1949, prevede espressamente il pagamento di un'ulteriore retribuzione in favore dei salariati in misura fissa, e tale norma è indifferente rispetto ad ogni altra previsione normativa intervenuta nella contrattazione collettiva successiva.

Il Comune di Milano ricorre per Cassazione con due motivi. Con il primo, lamenta la mancata applicazione della legge interpretativa 23 dicembre 2005, n. 266 che prevede l'inapplicabilità della norma dell'art. 5, comma 3 della legge n. 260 cit., riguardante appunto la retribuzione delle festività civili nazionali ricadenti la domenica.

Il secondo motivo di doglianza attiene al fatto che il doppio pagamento in favore dei dipendenti per la festività ricadente di domenica,

rappresenterebbe un incremento retributivo, materia rimessa all'esclusiva disciplina contrattuale e nella quale non possono intervenire fonti diverse.

La Cassazione ritiene il ricorso fondato, rilevando in particolare che successivamente alla sentenza della Corte di Appello di Milano, è intervenuta la legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006), norma di interpretazione autentica, secondo la quale non risultano applicabili al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 69, comma 1 (e quindi al settore dell'impiego pubblico) una serie di disposizioni tra cui viene ricompresa la legge 27 maggio 1949, n. 260, art. 5, comma 3, che tratta di retribuzione nelle festività nazionali ricadenti di domenica.

Viene tuttavia fatta salva l'esecuzione dei giudicati formati alla data di entrata in vigore della legge. Tale norma contenuta nella legge Finanziaria e qualificata appunto come norma di interpretazione autentica, trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti in causa, con la conseguenza che gli stessi non hanno diritto ad una doppia retribuzione giornaliera per la festività del 2 giugno 2002, ricadente di domenica.



QUESTIONE TRATTATA

“LAVORO A PROGETTO o di collaborazione presso call center: Riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro”

SENTENZA

Cass., Sez., Lavoro
21 marzo 2012,
n. 4476

TESI-DECISIONE

Nonostante il *nomen juris* attribuito dalle parti al rapporto di collaborazione, la Corte di Cassazione, sussistendo nel merito i requisiti tipici della subordinazione, ha dichiarato, con la sentenza in esame, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con il diritto al riconoscimento di tutte le spettanze economico - normative.

In particolare, nel caso in esame, la sentenza ha anche dichiarato che non essendo validi i termini contenuti nei vari contratti di collaborazione, prima, e a progetto, poi, susseguiti nell'arco temporale di 6 anni (con ripetute proroghe), il rapporto di lavoro subordinato dovesse intendersi costituito a tempo indeterminato con il relativo riconoscimento di tutte le retribuzioni spettanti dalla messa in mora.

Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, la volontà e il *nomen juris* del contratto che ha dato inizio al rapporto e occasione alle molteplici proroghe, non costituiscono fattori esclusivi per la qualificazione del rapporto.

Infatti, nella qualificazione del rapporto prevale la modalità dell'attuazione della prestazione. Essa diventa inoltre strumento d'interpretazione della natura e della causa del rapporto di lavoro (ai sensi dell'art. 1362 c.c., comma 2), oltre che, eventualmente, anche espressione di una nuova volontà delle parti che, in

quanto posteriore, modifica la volontà iniziale conferendo, al rapporto, un nuovo assetto negoziale (v. Cass. 5-7-2006 n. 15327).

Pertanto:

- sia nell'ipotesi in cui le parti, pur volendo attuare un rapporto di lavoro subordinato, abbiano simulatamente dichiarato di volere un rapporto di lavoro autonomo al fine di eludere la disciplina legale inderogabile in materia,
- sia nel caso in cui l'espressione verbale abbia tradito la vera intenzione delle parti,
- sia infine nell'ipotesi in cui, dopo aver voluto realmente il contratto di lavoro autonomo, durante lo svolgimento del rapporto le parti stesse, attraverso fatti concludenti, mostrino di aver mutato intenzione e di essere passate ad un effettivo assetto di interessi corrispondente a quello della subordinazione,

il giudice di merito, cui compete di dare l'esatta qualificazione giuridica del rapporto, deve a tal fine attribuire valore prevalente -rispetto al "*nomen juris*" adoperato in sede di conclusione del contratto -al comportamento tenuto dalle parti nell'attuazione del rapporto stesso (v. Cass. 10-4-2000 n. 4533, Cass. 21-7-2000 n. 9617, Cass. 26-6-2001 n. 8407).



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., Sez. Lavoro
2 aprile 2012,
n. 5240

“CONTRATTO A TERMINE: nullità del termine o risoluzione per mutuo consenso?”

TESI-DECISIONE

La Corte di Cassazione si esprime in merito alla nullità del termine apposto per esigenze eccezionali ad un contratto concluso con Poste Italiane.

La vicenda trae origine dal ricorso del lavoratore al competente Giudice del Lavoro in quanto ritiene nullo il termine apposto al contratto e chiede l'accertamento della nullità predetta.

Tuttavia, il ricorso viene rigettato sia in primo che in secondo grado, in quanto il lasso di tempo intercorso tra la scadenza del termine, avvenuta in data 30 ottobre 1999, e la proposizione della domanda giudiziale, datata 21 giugno 2006, è sufficiente a considerare il rapporto di lavoro risolto per mutuo consenso.

Inoltre, concorrono a far propendere per la risoluzione per mutuo consenso anche l'esigua durata del rapporto (2 settembre 1999-30 ottobre 1999), la mancata messa a disposizione del lavoratore in favore della società e l'accettazione del Tfr liquidato.

La Corte di Cassazione, nell'affrontare il caso, ha ricordato che *“nel giudizio instauratosi per il riconoscimento di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sul presupposto dell'illegittima apposizione al contratto di un termine finale scaduto, è configurabile la risoluzione del rapporto per mutuo consenso ove sia accertata, per il tempo trascorso dopo la conclusione dell'ultimo contratto, nonché per le modalità di tale conclusione, per il comportamento tenuto dalle parti e per altre eventuali circostanze significative, una chiara e certa comune volontà di porre fine ad ogni rapporto lavorativo; la valutazione*

del significato e della portata di tali elementi compete al giudice di merito (...).”

Alla luce di quanto sopra, la Corte ha confermato e chiarito che:

- la mera inerzia del lavoratore dopo la scadenza del contratto non è sufficiente a far ritenere l'esistenza dei presupposti della risoluzione del rapporto per mutuo consenso;
- non appaiono indicative di un'intenzione risolutoria l'accettazione del TFR e la mancata offerta della prestazione, essendo entrambi comportamenti non interpretabili per assoluto difetto di conclusione, come tacita dichiarazione di rinuncia ai diritti derivanti dell'illegittima apposizione del termine;
- grava sul datore di lavoro, che eccipisce la risoluzione per mutuo consenso, l'onere di provare le circostanze dalle quali possa evincersi la volontà chiara e certa delle parti di volere porre definitivamente fine ad ogni rapporto di lavoro.

Gli Ermellini ritengono che la Corte territoriale, confermando la sentenza del primo giudice,

- non abbia correttamente e congruamente ritenuto che Poste italiane, a fronte della deduzione dell'intervenuta risoluzione del rapporto per mutuo consenso, avesse omesso di fornire, come pure sarebbe stato onere del datore di lavoro, ogni elemento utile,
- non potesse arguire dal mero decorso del tempo, dall'accettazione senza riserva del TFR l'intenzione del lavoratore >>>



>>> di abbandonare ogni iniziativa giudiziaria riguardo all'illegittimità della apposizione del termine al contratto di lavoro, avuto riguardo, in particolare, all'imprescrittibilità dell'azione di nullità, che esonera il soggetto legittimato a fare valere l'invalidità ed attivarsi entro un determinato limite temporale ovvero di far precedere l'iniziativa giudiziaria da un comportamento significativo della sua volontà di porre nel nulla il contratto,

- abbia omesso, quanto al lasso temporale intercorso tra la cessazione del contratto a termine e la proposizione della domanda in sede giudiziaria di esaminare se il comportamento in questione costituisca solo manifestazione di ordinario atteggiamento di condotta sociale e non anche evidenziazione di un comportamento negocialmente apprezzabile sul piano del comportamento giuridico.

Per tali ragioni appare necessario, per la con-

figurabilità di una risoluzione per mutuo consenso, manifestatasi in pendenza del termine per l'esercizio del diritto o dell'azione, che il decorso del tempo sia accompagnato da ulteriori circostanze oggettive le quali, per le loro caratteristiche di incompatibilità con la prosecuzione del rapporto, possano essere complessivamente interpretate nel senso di denotare "una volontà chiara e certa della parti di volere, d'accordo tra loro, porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo" (v. ex multis, Cass. 26590/2011).

Tale carenza motivazionale comporta, pertanto, secondo la Corte di Cassazione l'accoglimento del motivo in quanto la statuizione è principalmente fondata sul mero decorso del tempo e risulta accompagnata dalla valorizzazione di circostanze, come detto, non suscettibili di essere interpretate come sintomatiche della chiara e certa volontà di entrambe le parti di considerare definitivamente chiuso il rapporto lavorativo.

QUESTIONE TRATTATA

“ LICENZIAMENTO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ ed obbligo di repechage ”

SENTENZA

Cass., Sez. Lavoro
del 2 febbraio-26 aprile 2012,
n. 6501

TESI-DECISIONE

Un lavoratore viene licenziato, a seguito di un evento morboso invalidante, in quanto era divenuto inidoneo alle mansioni per le quali era stato assunto. In azienda non esistevano mansioni equivalenti, o anche inferiori, alle quali poteva essere adibito per far salvo il posto di lavoro. Ricorre il lavoratore, ma il ricorso viene rigettato dai giudici del merito disattendendo le doglianze volte ad ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli per giustificato motivo oggettivo. La controversia approda in Cassazione ove gli Ermellini, rigettando il

ricorso del dipendente, affermano quanto segue (conformandosi ai consolidati e condivisi indirizzi della Corte):

a) nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore e conseguente impossibilità della prestazione lavorativa: per stabilire se la suddetta motivazione del recesso sia autentica, è necessario effettuare un accertamento congruo delle condizioni di salute del lavoratore, in quanto il licenziamento si può giustificare soltanto come soluzione estrema >>>



>>> (arg. ex Cass. 20 maggio 2009, n. 11720; Cass. 27 marzo 2010, n. 7381);

b) la sopravvenuta inidoneità fisica e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa, quale giustificato motivo di recesso, non possono essere ravvisate nella sola ineseguibilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore e restano escluse dalla possibilità di svolgere un'altra attività riconducibile alle mansioni assegnate o ad altre equivalenti ovvero, qualora ciò non sia possibile, a mansioni inferiori, sempre che questa attività sia utilizzabile all'interno dell'impresa, senza alterazioni dell'organigramma aziendale (Cass. 18 aprile 2011, n. 8832; Cass. 6 novembre 2002, n. 15593; Cass. 13 ottobre 2009, n. 21710);

c) spetta al datore di lavoro l'onere di provare, con riferimento alla organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento e anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici (come il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato), l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva (Cass. 20 maggio 2009, n. 11720; Cass. 27 marzo 2010, n. 7381);

d) il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte. Tale prova non deve essere intesa in modo rigido: si deve esigere dal lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile *repechage*, mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di la-

voro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti (Cass. 8 febbraio 2011, n. 3040);

e) può concorrere a provare la mancata effettuazione di altre assunzioni nel periodo seguente il licenziamento per le medesime mansioni già assegnate al lavoratore licenziato anche l'esibizione da parte del datore di lavoro del libro matricola, se completo e tenuto in conformità con la legge (arg. ex Cass. 8 marzo 2011, n. 5512; Cass. 26 gennaio 1984, n. 624).

Si annota la pronuncia degli Ermellini anche per il seguente aspetto afferente proprio i libri obbligatori tenuti dal datore di lavoro. I libri contabili che il datore di lavoro privato è obbligato a tenere (cioè il libro paga e il libro matricola previsti dagli artt. 20 e 21 del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, sostituiti, con decorrenza 10 febbraio 2012, dal libro unico del lavoro, di cui all'art. 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112) sono formati dallo stesso datore di lavoro.

Ciò implica che i dati in essi contenuti hanno una diversa efficacia probatoria a seconda del contesto in cui si utilizzano, cioè in particolare se a favore o contro il datore di lavoro. Nella sentenza, in particolare, si afferma che se la loro utilizzazione avviene in favore del datore di lavoro, la loro tenuta deve risultare regolare e completa, ma le registrazioni in essi contenute (di cui, ad esempio, si voglia giovare il datore di lavoro per dimostrare il numero complessivo e la qualifica dei dipendenti occupati) possono essere validamente contestate dalla controparte, con eventuali contrari mezzi di difesa o semplicemente con specifiche deduzioni e argomentazioni dell'avvocato, che ne dimostrino l'inesattezza e la cui valutazione è rimessa al prudente apprezzamento del giudice (arg. ex Cass. 18 luglio 1985, n. 4243; Cass. 29 maggio 1998, n. 5361; Cass. 1 ottobre 2003, n. 14658).



QUESTIONE TRATTATA

“ **PRESCRIZIONE DEI CREDITI RETRIBUTIVI** ”

TESI-DECISIONE

SENTENZA

Cass., Sez. Lavoro
16 maggio 2012,
n. 7640

Un lavoratore cita in giudizio l'ex datore di lavoro reclamando differenze retributive.

Il datore di lavoro si difendeva contestando genericità nella contestazione e calcoli retributivi non riferiti a contratto collettivo alcuno, inoltre eccepeva la prescrizione delle somme richieste. La difesa viene accolta in primo grado; successivamente la Corte d'appello accoglie il ricorso del lavoratore.

A quel punto, l'ex datore di lavoro ricorre in Cassazione denunciando la violazione e falsa applicazione dell' art. 115 c.p.c. ed art. 2948 c.c. poichè il lavoratore non aveva mai contestato la non applicazione della tutela reale e la Corte d'appello avrebbe dovuto dichiarare prescritta ogni richiesta di differenza retributiva.

La Cassazione rigetta il ricorso perché infondato.

Un principio affermato dalla Cassazione sostiene che la prescrizione dei crediti del lavoratore

decorre, anche in costanza del rapporto, dalla data di maturazione dei crediti di lavoro, ove questo sia assistito dalla garanzia della stabilità; l'onere di provare il requisito occupazionale grava sul datore di lavoro che eccepisca la decorrenza del termine di prescrizione.

La regola dell'onere probatorio operante nelle controversie aventi ad oggetto crediti retributivi è a carico del datore di lavoro nel senso che la regola è la sospensione del decorso del termine di prescrizione e l'eccezione è invece la normale decorrenza del termine.

La prescrizione dei crediti retributivi inizia a decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro, eccetto nei casi in cui il datore di lavoro non è tenuto alla reintegra del lavoratore licenziato illegittimamente.

Il datore di lavoro che eccepisce la prescrizione, per essere il rapporto non stabile, deve dimostrarne i presupposti.

QUESTIONE TRATTATA

“ **LAVORO SUBORDINATO** in caso di firma sulle fatture e bolle di accompagnamento delle merci ”

TESI-DECISIONE

SENTENZA

Cass., Sez. Lavoro
12 marzo 2012,
n. 3860

In sede di verifica ispettiva, le dichiarazioni rese da soggetti sorpresi ad operare all'interno dell'azienda unitamente all'esistenza di fatture e bolle di accompagnamento delle merci, da loro firmate, confermano la natura subordinata del rapporto esistente con l'azienda e obbligano la stessa, al pagamento dei contributi richiesti dall'ente previdenziale più le somme aggiuntive. E' quanto emerge dalla sentenza della Corte di Cassazione, ove si riporta che a seguito di ispezione INPS era stato trovato personale in azienda che, secondo la ricostruzione della ricorrente, era presente per una forma di mera cortesia nei confronti dei colleghi e svolgeva attività a titolo gratuito senza vincoli di orario o di presenza.

Per tali motivazioni l'azienda riteneva di non essere debitrice di contributi previdenziali per i la-

voratori interessati e dopo essersi opposta in appello al decreto ingiuntivo che, nella sentenza di primo grado, la condannava al pagamento dei contributi arretrati comprensivi di somme aggiuntive, decideva di ricorrere in Cassazione.

La Corte rigetta il ricorso spiegando che dalle risultanze istruttorie emerge chiaramente il carattere di subordinazione di alcuni lavoratori e il loro inserimento nell'organizzazione aziendale, derivante non solo dall'attività svolta ma anche dalle fatture e bolle di ricevimento merci acquistate dalla società e sottoscritte dai lavoratori interessati.

Per i suddetti motivi conferma la sentenza impugnata e condanna l'azienda al pagamento dei contributi oltreché alle spese di giudizio.