

Luglio 2013



Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

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

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 2 - **Proposta modifica sospensione feriale**
- 5 - **Contratto di lavoro a tempo determinato: legittimità del contratto senza indicazione del nominativo del lavoratore sostituito**
- 6 - **Contestazione della genuinità del contratto di associazione in partecipazione**
- 7 - **Lavoro somministrato illegittimo per genericità della causale: conseguenze**
- 8 - **L'Inail indennizza la tecnopatia causata dall'uso eccessivo del mouse del computer**
- 8 - **La nuova disciplina sanzionatoria dei licenziamenti introdotta con la L. n. 92/2012 non è applicabile ai giudizi in corso**
- 10 - **Nel periodo di comporto non si computa la malattia professionale e l'infortunio in itinere**
- 10 - **Prestazione d'opera intellettuale: Incompatibilità con patto di stabilità/durata minima**
- 11 - **Negato il credito d'imposta a chi viola la sicurezza**

IL PUNTO

La Sezione Semplificazione del Centro Studi e Ricerche ha predisposto la richiesta di istituzione di una **sospensione dei termini** di alcuni procedimenti e processi amministrativi, nel periodo feriale che va **dal 1° agosto al 15 settembre di ogni anno** e la richiesta di **uniformità della Prassi Amministrativa con estensione dell'Autotutela**.

La richiesta, che si allega per intero nelle pagine a seguire, è stata inviata al Consiglio Nazionale dell'Ordine e all'Ancl SU Nazionale affinché si adoperino per l'inoltro della stessa alle sedi opportune.

I rapporti tra Istituzioni e Cittadino (persona fisica o giuridica) devono essere improntati alla reciproca collaborazione, correttezza e trasparenza, semplificando le attività ed eliminando l'inutile burocrazia. Per questo si ritiene indispensabile lo spostamento di alcune scadenze di termini ad un periodo successivo a quello nel quale notoriamente sia le Aziende sia la Pubblica Amministrazione sia i Professionisti concedono le **IRRINUNCIABILI** ferie al proprio personale dipendente. **Il Consiglio dell'Ordine e il Centro Studi e Ricerche augurano Buone Ferie ai lettori di Sintesi.**

“ ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

L'Inail indennizza la tecnopatia causata dall'uso eccessivo del mouse del computer ”

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, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Nicoletta Marra, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatici, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi, 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 Correrà,
Anna De Lillo, Luciana Mari, Alessandro Proia

Sezione Formazione e aggiornamento professionale: Alessandro Cornaggia,
Isabella Di Molfetta, Luca Paone, Roberto Picci, Enrico Vannicola

L'edizione di Sintesi è ad opera della Sezione Studi e Ricerche



Proposta modifica sospensione feriale



Consulenti del Lavoro

Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano



A.N.C.L.

Sindacato Unitario
U.P. di Milano

Al Consiglio Nazionale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro

All'ANCL S.U. Nazionale

LL.II. PEC o MAIL

Milano, 18 luglio 2013

Oggetto: richiesta di istituzione di una sospensione dei termini di alcuni procedimenti e processi amministrativi, nel periodo feriale che va dal 1° Agosto al 15 Settembre di ogni anno e richiesta di uniformità della Prassi Amministrativa con estensione dell'Autotutela

Con la presente comunicazione si mettono a Vostra disposizione le considerazioni e le proposte del nostro Centro Studi e Ricerche al fine di rendere più agevole l'attività dei colleghi e, soprattutto, di tutelare le aziende assistite.

Vi ringraziamo sin d'ora del Vostro interessamento con l'invio della proposta alle sedi opportune e la divulgazione del contenuto della presente anche a mezzo stampa, al fine di creare il necessario movimento di opinione.

Cordiali saluti.

Il presidente
Giovanni Zingales

La Presidente
Daria Luciana Bottaro

Via G. Aurispa, 7
20122 Milano
Tel. 0258308188
Fax 0258310605
E-mail info@consulentidellavoro.mi.it
Internet www.consulentidellavoro.mi.it

Via G. Aurispa, 7
20122 Milano
Tel. 02 58317241
Fax 0258310253
E-mail milano@anclsu.com
Internet www.anclmilano.it



>>>

Istituzione di una sospensione dei termini di alcuni procedimenti e processi amministrativi nel periodo feriale che va dal 1° Agosto al 15 Settembre di ogni anno e richiesta di uniformità della Prassi Amministrativa con estensione dell'Autotutela.

Numerosi provvedimenti e atti sono emanati dalla Pubblica Amministrazione o, comunque, ricorrono a ridosso o all'interno del periodo che va dal 1° Agosto al 15 Settembre, periodo nel quale normalmente il personale degli stessi enti, studi professionali e datori di lavoro fruiscono del meritato riposo annuale. Ciò comporta l'impossibilità per datori di lavoro e, di conseguenza, per i Consulenti del Lavoro, di dare seguito correttamente agli adempimenti o comunque di attuare le dovute e normali attività, comprese quelle di controllo e valutazione delle fattispecie contestate sia in sede di contenzioso amministrativo, che di verifica, che di comunicazione di atti e/o fatti aventi rilevanza giuridico amministrativa.

Considerate le norme che tutelano il diritto alle ferie e quelle che in alcuni settori consentono la sospensione dei termini in periodo feriale, si ritiene che la Categoria debba impegnarsi nel promuovere iniziative atte ad ottenere la sospensione di alcuni adempimenti che sicuramente non nuocciono ad alcun soggetto, tantomeno alla Pubblica Amministrazione. Lavorare in serenità consente di servire meglio la clientela - evitando costi superflui - e, di riflesso, la Pubblica Amministrazione che ormai vive solo di informazioni che riceve dalla nostra Categoria.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto,

SI RITIENE

1) Che per tutti gli atti amministrativi, ispettivi, sanzionatori e le richieste contributive i cui termini di ricorso e/o adempimento scadono nel periodo 1/8 - 15/9, il termine ultimo debba essere spostato al 15/9.

Elenco esemplificativo e non esaustivo:

- Ricorso a verbali
- Ricorso ad atti amministrativi
- Termini di pagamento e/o di opposizione
- Adempimenti a diffide

(Tale differimento va esplicitato ab origine nell'atto medesimo)

Fanno eccezione le prescrizioni e i provvedimenti di cui sia esplicitamente motivata l'indifferibilità.

2) Che nel medesimo periodo (1/8 - 15/9) debbano essere differiti al 15/9 i termini per l'invio delle denunce di infortunio, eccezion fatta per gli infortuni mortali e/o con pericolo di vita. In via di urgenza, il datore di lavoro assolve primariamente all'onere di comunicazione con l'inoltro alla propria sede Inail del certificato medico di infortunio entro i due giorni dal ricevimento.

3) Che debbano altresì essere differite al 15/9 le comunicazioni Unilav al Centro per l'Impiego relative alla cessazione o alla trasformazione del rapporto di lavoro intervenute nel periodo 1/8 - 15/9.

>>>



>>>

4) Necessaria l'uniformità della prassi lavoristica e l'estensione dell'autotutela. Si considera opportuno eliminare la ridondanza (ed in qualche caso la equivocità o discordanza) delle interpretazioni e disposizioni di prassi, affidandone il compito ad un solo Ente, che agirà eventualmente di concerto con gli altri; tutti gli Enti ministeriali e previdenziali interessati dovranno uniformarsi a tali disposizioni.

Pertanto:

- a) competente ad emanare disposizioni di prassi ed interpretazioni su aspetti lavoristici, previdenziali ed assicurativi (attraverso circolari e/o interPELLI) è il solo Ministero del Lavoro, attraverso i propri organi centrali e/o periferici. Qualora gli Enti Previdenziali ritengano opportuni interventi di tal genere, proporranno al Ministero l'emanazione del provvedimento di prassi. Le disposizioni riservate agli Enti previdenziali sono solo quelle di natura tecnico-applicativa, inerenti aspetti meramente operativi per le gestioni dei rapporti assicurativi e delle prestazioni di loro competenza;
- b) ogni provvedimento del Ministero del Lavoro è cogente per tutti gli organi del Ministero stesso, nonché per tutte le sedi centrali e periferiche degli Enti Previdenziali, ivi comprese le Casse Edili ed ogni altro ente con potere di rilascio del Durc;
- c) alle disposizioni del Ministero del Lavoro come sopra individuate si applicano integralmente le linee di trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva di cui alla Direttiva Ispezioni del 18 settembre 2008 e successive applicazioni, ivi compresa la facoltà di segnalazione da parte degli "interlocutori qualificati";
- d) riguardo agli atti del Ministero del lavoro e degli Enti previdenziali tutti che si caratterizzano per:
 - palese difformità dall'indirizzo ministeriale, come sopra rappresentato;
 - palese errore o mancata considerazione di incontrovertibili elementi di fatto e di diritto conoscibili dalla Amministrazione emanante;debba poter essere opposta, entro 30 giorni, istanza di autotutela per la revisione o remissione dell'atto.
L'accoglimento o meno dell'istanza deve essere valutato ai fini della ripartizione degli oneri conseguenti all'eventuale proseguimento del contenzioso.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Corte Cost.
29 maggio 2013,
n. 107

“**CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO:** legittimità del contratto senza indicazione del nominativo del lavoratore sostituito”

TESI-DECISIONE

La Corte Costituzionale con la sentenza n° 107 del 29 maggio 2013 è intervenuta sulla questione di legittimità costituzionale sollevata con ordinanza del Tribunale di Trani nel febbraio del 2011, in relazione agli articoli 3 e 77 primo comma della Costituzione in relazione agli articoli 1 e 11 del decreto legislativo 6 settembre 2001 n° 368.

In particolare la vicenda oggetto della remissione degli atti alla Corte Costituzionale deriva da un contenzioso mosso da un lavoratore riguardo al fatto che nel suo contratto di lavoro a tempo determinato per sostituzione, il datore di lavoro non aveva indicato il nome del lavoratore da sostituire, ma bensì indicato le circostanze specifiche giustificanti la sostituzione per un determinato periodo.

La Corte Costituzionale evidenzia che l'attuale disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato – il d.to L.vo 368/2001 – diversamente dalla previgente normativa contenuta nella legge 18 aprile 1962 n° 230 – che prevedeva espressamente la specificazione del nominativo del lavoratore sostituito, richiede che nel contratto vengano indicate le ragioni di "carattere sostitutivo".

E' la legge stessa che non prevede espressamente l'indicazione del nominativo del sostituito.

Le censure di incostituzionalità negli stessi termini erano state già poste nel 2009 sempre dal Tribunale di Trani, ed erano state considerate non fondate dalla Corte Costituzionale.

Il tribunale di Trani ha ritenuto di sollevare nuovamente la questione di incostituzionalità sulle disposizioni suddette in relazione a

due successive sentenze della Corte di Cassazione del 2010 n° 1576 e 1577.

La Corte di Cassazione in tali sentenze ha evidenziato che esistono organizzazioni aziendali semplici e organizzazioni aziendali complesse.

Nelle realtà complesse, la Corte evidenzia che non sempre è possibile l'indicazione dei nomi dei sostituiti nei contratti di lavoro dei sostituti.

La Corte continua evidenziando che l'individuazione di tali lavoratori avviene in modo indiretto con "la specificazione dei motivi" mediante l'applicazione di criteri che, prescindendo dall'individuazione delle persone, siano tali da non vanificare il criterio selettivo che richiede la norma.

Questa impostazione è stata confermata dalla Suprema Corte con sentenza 10175/2010 e 2990/2011.

Il Tribunale di Trani ha ravvisato in tale interpretazione dell'art. 1 del d.to l.vo 368/2001 la lesione dell'art. 3 della Costituzione, trattando in modo diverso lavoratori a seconda della dimensione o complessità organizzativa del datore di lavoro.

Inoltre, il Tribunale di Trani ha riproposto la questione di legittimità costituzionale dell'art. 77 1° comma della Costituzione. Nello specifico secondo il rimettente il Governo (legislatore delegato) non avrebbe avuto la delega dal legislatore delegante per abrogare l'art. 1 secondo comma lett. b) della legge 230/1962, che prevedeva l'obbligo di indicare il nominativo del lavoratore sostituito.

>>>



>>> La Corte Costituzionale ha ritenuto non fondate le questioni di costituzionalità ribadendo quanto già espresso nelle sentenze succitate.

Il contenuto dell'art. 3 della Costituzione non viene leso se nella fattispecie concreta dello specifico contratto di lavoro a termine venga indicato il nominativo del sostituito o piuttosto il criterio di specificazione che

consenta oggettivamente di individuare il soggetto o soggetti da sostituire.

Anche l'art. 77, 1° comma della Costituzione non è stato leso dal Legislatore delegato in quanto la legge delega n° 422/2000 nel delineare i criteri direttivi del D.to L.vo 368/2001 individua nell'art. 2 della legge delega stessa l'autorizzazione al Governo ad "attuare" le occorrenti modifiche o integrazioni alle discipline stesse.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 22 maggio 2013, n. 12564

CONTESTAZIONE DELLA GENUINITÀ DEL CONTRATTO di associazione in partecipazione

TESI-DECISIONE

A seguito di accesso ispettivo, l'INPS riconduce due contratti di associazione in partecipazione nell'alveo del lavoro subordinato e chiede le differenze contributive all'Azienda.

In primo grado, il Tribunale di La Spezia annulla la cartella esattoriale rilevando i requisiti della subordinazione solo in capo ad una delle due posizioni lavorative.

La Corte territoriale, sostenendo la richiesta dell'Ente previdenziale, ribalta il giudicato di primo grado; l'organizzazione lavorativa della società era articolata su due punti vendita per il cui funzionamento era necessario un organico fisso di due persone che, in base alle dichiarazioni rese agli ispettori INPS, percepivano l'attività prestata come commesse addette alla vendita, nulla ricordando del contratto di associazione in partecipazione precedentemente sottoscritto.

Pur avendo indubbio rilievo il "nomen iuris" usato dalle parti, occorre accertare se lo schema negoziale pattuito abbia davvero caratterizzato la prestazione lavorativa o se questa si sia svolta con lo schema della subordinazione.

Nel caso di specie la Corte di Appello ha ritenuto in concreto inattuato lo schema negoziale tipico del contratto di associazione in partecipazione, rilevando che era mancato il controllo da parte degli associati sugli utili, che gli associati erano rimasti sostanzialmente estranei alla gestione dell'azienda, che ad essi non era mai stato presentato un rendiconto contabile.

Per questo motivo viene confermata la sentenza della Corte territoriale e condannata l'Azienda al versamento delle differenze contributive a favore dell'Istituto Previdenziale.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 29 maggio 2013.
n. 13404

“ LAVORO SOMMINISTRATO ILLEGITTIMO PER GENERICITÀ DELLA CAUSALE: conseguenze ”

TESI-DECISIONE

La sentenza in esame conferma le decisioni dei Giudici di merito pronunciate in 1° e in 2° grado, che avevano accolto la richiesta da parte del lavoratore di trasformazione del contratto di fornitura di lavoro temporaneo a tempo determinato in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra il lavoratore e l'impresa utilizzatrice.

La Società utilizzatrice è pertanto stata condannata a riammettere il lavoratore in servizio e a corrispondergli per il periodo pregresso le retribuzioni maturate dal giorno della messa in mora, detratto *l'aliunde perceptum*.

La Cassazione con la sentenza in commento afferma il principio, implicitamente affermato anche dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, che la prestazione di lavoro temporaneo rientra nella categoria del contratto a tempo determinato.

Analizzando nel dettaglio la sentenza si annota in particolare come la Suprema Corte ritenga quanto segue:

- la genericità delle clausole contrattuali e l'omessa menzione delle causali apposte al contratto di somministrazione a termine determinano violazione della L. 196/97 e rendono il contratto illegittimo. L'art. 1 della legge citata infatti regola l'utilizzo dei contratti di lavoro temporaneo, limitandolo ad ipotesi tassative;

- l'illegittimità del contratto di fornitura di lavoro temporaneo a termine comporta quali conseguenze sanzionatorie nei rapporti tra lavoratore e azienda utilizzatrice:

- la conversione del rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato per intrinseca carenza dei requisiti richiesti dal D.Lgs. 368/2001 sul contratto a termine.

Il prestatore di lavoro è quindi considerato *ab origine*, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente ha utilizzato le prestazioni;

- di conseguenza, il versamento al lavoratore dell'indennità ex art. 32 della l. 183/2010, prevista nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, ovvero di “(...) un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604”.

La Suprema Corte, richiamando, come detto, espressamente la giurisprudenza europea ed in particolare la sentenza pronunciata nella causa C-290/12 dalla Corte di giustizia europea, conferma che il contratto di lavoro interinale a termine rientra nella categoria del lavoro a tempo determinato.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Corte d'Appello di L'Aquila,
14 febbraio 2013

“L'INAIL INDENNIZZA LA TECNOPATIA causata dall'uso eccessivo del mouse del computer”

TESI-DECISIONE

Con la sentenza emarginata la Corte d'Appello di L'Aquila ha confermato la decisione del Tribunale di Pescara adito da un lavoratore al fine di vedersi riconosciuto l'indennizzo per malattia professionale (sindrome pronatoria) contratta a causa e nell'esercizio della propria abituale attività di impiegato bancario, addetto all'uso del computer e del relativo mouse, negato dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro. In particolare, il dipendente – poiché in sede amministrativa aveva visto respinta l'istanza di indennizzo della patologia – chiedeva al giudice di prime cure che la sussistenza della denunciata tecnopatia fosse accertata in giudizio, con conseguente condanna dell'INAIL a corrispondere in suo favore la rendita ovvero, in subordine, l'indennizzo dovuto ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 38/2000. Ritualmente citato, l'Istituto assicurativo convenuto resisteva in giudi-

zio contestando la fondatezza della domanda ed insistendo per la reiezione della stessa. La Corte d'Appello, dichiarando il dipendente affetto da sindrome pronatoria derivante da uso eccessivo (“overuse”) del mouse con grado di inabilità generica al lavoro del 15%, ha accolto la domanda del lavoratore e, di conseguenza, condannato l'INAIL a corrispondergli il relativo indennizzo. Ciò, a fronte della valutazione del consulente tecnico d'ufficio provante, sulla scorta della documentazione agli atti nonché di diretti e specifici accertamenti, l'effettiva affezione del dipendente alla sindrome invocata così come l'origine dell'insorgenza della stessa derivante da fattori morbigeni cui lo stesso è stato esposto nell'esercizio della quotidiana attività lavorativa. Detta decisione del giudice di secondo grado, non essendo stata oggetto di ricorso in Cassazione, risulta definitiva.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 7 maggio 2013,
n. 10550

“LA NUOVA DISCIPLINA SANZIONATORIA DEI LICENZIAMENTI introdotta con la L. n. 92/2012 non è applicabile ai giudizi in corso”

TESI-DECISIONE

La Suprema Corte di Cassazione, confermando la decisione della Corte d'Appello di Napoli, ha respinto il ricorso presentato dalla Società, datrice di lavoro, volto all'ottenimento della dichiarazione di legittimità del licenzia-

mento intimato ad un lavoratore dipendente in relazione all'abusivo utilizzo del telefono cellulare assegnato allo stesso per ragioni di servizio nonché l'applicazione del nuovo regime sanzionatorio previsto dall'art. 18 della L. n. >>>



>>> 300/1970 (come novellato dalla L. n. 92/2012). In fatto, il comportamento contestato al lavoratore interessato consisteva nell'aver inviato, in un periodo di circa dieci mesi, 13.404 messaggi privati per un costo complessivo di Lire 3.216.960.

Detto comportamento, seppur sanzionabile, non è tuttavia stato ritenuto, né dal giudice di merito né da quello di legittimità, così grave da giustificare l'espulsione dal posto di lavoro. In particolare, nel pervenire a tale convincimento la Corte d'Appello ha evidenziato come:

(a) si trattasse di un comportamento posto in essere senza raggiri o frode (ciò, posto che l'invio di messaggi era facilmente verificabile dal datore di lavoro, che per di più operava nel settore della telefonia);

(b) il danno non fosse di notevole entità ed il dipendente si fosse sempre dichiarato disponibile a risarcirlo;

(c) non ricorressero gli elementi richiesti dal contratto collettivo di categoria per l'intimazione del licenziamento, ossia "il grave nocumento morale o materiale provocato in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro".

Per la cassazione della sentenza del giudice di secondo grado ricorre la Società, mentre il lavoratore resiste con controricorso. La Suprema Corte, dichiarando infondati tutti i motivi di gravame, ha respinto il ricorso, dichiara-

to illegittimo il licenziamento, ordinato la reintegrazione nel posto di lavoro e condannato il datore di lavoro al pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, oltre ai contributi previdenziali ed assistenziali. In diritto, con particolare riferimento alla dedotta applicabilità immediata della nuova disciplina sanzionatoria dei licenziamenti introdotta con la L. n. 92/2012, la Corte di Cassazione ha precisato come la stessa non possa essere applicata ai giudizi, come quello in esame, in corso.

Ciò, in quanto il nuovo impianto normativo non incide solo sull'apparato sanzionatorio, bensì è uno "stravolgimento" del sistema di allegazioni e prove nel processo che si collega ad una molteplicità di ipotesi diverse di condotte giuridicamente rilevanti (natura discriminatoria del licenziamento, inesistenza della condotta addebitata ovvero sua riconducibilità tra quelle punibili con una sanzione conservativa; mancanza di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo; accertata violazione delle regole procedurali) cui si connettono tutele tra loro profondamente differenti (rispettivamente: reintegra e risarcimento del danno, non inferiore a cinque ma nemmeno superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita; solo tutela risarcitoria, tra dodici e ventiquattro mensilità; solo tutela risarcitoria, tra sei e dodici mensilità).



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 12 giugno 2013,
n.14756

“NEL PERIODO DI COMPORTO non si computa la malattia professionale e l’infortunio in itinere”

TESI-DECISIONE

L lavoratore, nel recarsi dal posto di lavoro all’ospedale, per cure urgenti, subiva un grave infortunio (*infortunio in itinere*) che lo costringeva a lunga assenza dal lavoro.

Egli viene poi licenziato per superamento del periodo di comporto secondo i termini del CCNL applicato (panificazione industria).

Il lavoratore fa opposizione poiché secondo il CCNL applicato l’assenza per malattia professionale riconosciuta dall’INAIL da diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene erogata la relativa indennità di inabilità temporanea assoluta; a questa fattispecie è equiparato l’infortunio in itinere.

Il lavoratore ottiene ragione in primo grado ed in appello, e viene reintegrato. Il datore di lavoro ricorre in Cassazione sostenendo che le determinazioni dell’INAIL

hanno mero valore certificativo e non costitutivo ed inoltre che la malattia professionale e l’infortunio in itinere non sono assimilabili.

La suprema Corte innanzitutto rileva che il riconoscimento dell’INAIL dell’infortunio in itinere costituisce, in difetto di elementi probatori di segno opposto, un dato idoneo a considerare l’infortunio inerente l’attività professionale e quindi non configurabile come malattia comune, ai fini del comporto.

Di seguito considera che la malattia professionale e l’infortunio in itinere hanno in comune la causa di origine lavorativa, che quindi giustifica l’assenza dal lavoro. E si conclude affermando che ai fini del comporto rilevano la malattia comune e l’infortunio non professionale.

Il ricorso del datore di lavoro viene quindi respinto.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 4 giugno 2013,
n. 14016

“PRESTAZIONE D’OPERA INTELLETTUALE: Incompatibilità con patto di stabilità/durata minima”

TESI-DECISIONE

La sentenza in esame conferma l’orientamento prevalente secondo il quale, nell’ambito del contratto di prestazione d’opera intellettuale di cui all’art 2337 cc, la possibilità del recesso *ad nutum* del cliente è una condizione derogabile.

Pertanto, la Suprema Corte conferma la legittimità della deroga pattizia volta a limitare la libertà di recesso dal contratto di prestazione d’opera intellettuale mediante l’apposizione di un termine di durata minima al contratto.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., ordinanza 4 giugno 2013, n. 14071

“ NEGATO IL CREDITO D'IMPOSTA A CHI VIOLA LA SICUREZZA ”

TESI-DECISIONE

La concessione del credito d'imposta per l'assunzione di lavoratori nelle aree svantaggiate è revocata in presenza di violazioni in materia di salute e sicurezza del lavoro. Questo e' quanto emerge dall'ordinanza di Corte di Cassazione del 4 giugno 2013, n. 14071.

L'ordinanza in argomento affronta il ricorso dell'Agenzia delle Entrate, che si era vista condannata in appello dalla Commissione Tecnica Regionale, in merito al disconoscimento, operato dall'Agenzia stessa, delle agevolazioni riconosciute ad un datore di lavoro per l'assunzione di lavoratori in aree svantaggiate. Il diniego delle agevolazioni era giustificato dal fatto che il datore di lavoro si era reso responsabile di violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, che comunque non avevano superato l'importo di 3.000.000 di lire. In particolare, la CTR si preoccupava esclusivamente di rimuovere il diniego alle agevolazioni, legando la propria decisione ad un limite numerico - il mancato superamento della soglia di tre milioni di lire

- senza tenere in giusto conto che le violazioni commesse, riguardassero violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La censura presente nel ricorso presentato dall'Agenzia delle Entrate, rimarca la Corte nella sentenza, è fondata alla luce anche dei principi affermati in precedenti sentenze (Ordinanza n. 22860 del 3 novembre 2011 della Corte di Cassazione, Sez. V) dalla stessa Corte.

La violazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, da sola, produce come effetto la decadenza delle agevolazioni, essendo incompatibile, per scelta del Legislatore, la convivenza di benefici contributivi e fiscali legati a nuove assunzioni, con la violazione di norme poste a tutela della salubrità, dell'igiene e della sicurezza degli stessi ambienti che si vanno ad occupare.

In quest'ottica, non assume rilievo il limite di tre milioni previsto invece per le violazioni formali e contributive, che non incidono, come le altre, sulle condizioni di salute del lavoratore.