

# Sintesi

*Rassegna di giurisprudenza e di dottrina*

## SOMMARIO

- 2 - Il rapporto di praticantato professionale: natura del rapporto e trattamento fiscale dei compensi**
- 4 - Licenziamento della lavoratrice madre per chiusura del reparto: illegittimità**
- 5 - Il lavaggio della divisa del dipendente è a carico del datore di lavoro**
- 5 - Contratto di lavoro subordinato: va provata l'esistenza di un potere datoriale direttivo e di controllo**
- 6 - Licenziamento per giusta causa: ipotesi tipizzate dal ccnl**
- 7 - Omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali: obbligo di vigilanza del datore di lavoro**
- 7 - Legittimità del licenziamento per concorrenza alla propria azienda**
- 8 - Diritto alle ferie e indennità sostitutiva per ferie non godute**

## IL PUNTO

**I**n questo numero di Sintesi abbiamo voluto fare "Il Punto" sull'inquadramento giuridico del rapporto di praticantato e sul trattamento fiscale dei compensi erogati ai praticanti soprattutto nel periodo tra la fine del praticantato (certificato dall'Ordine con attestazione di compiuta pratica) e la data di superamento dell'esame di abilitazione e di iscrizione all'Ordine a cura dell'ex praticante.

Riguardo ai compensi, si ricorda che la legge di riforma delle professioni dello scorso anno ha stabilito che, al fine di agevolare il completamento dell'iter formativo, al praticante "è riconosciuto un rimborso spese forfetariamente concordato dopo i primi sei mesi di tirocinio". Vale la pena sottolineare che non vi è alcuna violazione di legge se al praticante si riconosce un compenso (o rimborso spese) già dal primo mese di pratica. Le condizioni di miglior favore (auspicabili) non sono mai sanzionabili.

## ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Licenziamento della lavoratrice madre per chiusura del reparto: illegittimità

### 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 Correra, Anna De Lillo, Luciana Mari, Alessandro Proia

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



## IL RAPPORTO DI PRATICANTATO PROFESSIONALE: natura del rapporto e trattamento fiscale dei compensi

**L**a presente analisi vuole approfondire il problema della natura giuridica del rapporto di praticantato professionale una volta terminato il periodo obbligatorio di pratica professionale (con durata di 18 mesi, come stabilito dall'art. 9, Decreto-Legge n. 1 del 24 gennaio 2012, convertito con modificazioni dalla L. 24 marzo 2012).

La causa di un tipico rapporto di praticantato è quella dell'apprendimento professionale in relazione a quella formazione altamente specialistica impartita dal *dominus*.

Difatti, il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, nella Circolare n.819 dell'8 giugno 2004, ha affermato che il praticantato professionale presenta essenzialmente due caratteristiche:

- a)** una finalità totalmente formativa;
- b)** la mancanza della corrispettività della prestazione.

Tali caratteristiche non consentono di ricondurre il rapporto di praticantato ad altre fattispecie legali quali il contratto a progetto, il lavoro autonomo come pure il lavoro subordinato oppure all'istituto dello stage.

Per quanto riguarda il riconoscimento di eventuali erogazioni, la legge afferma che, al fine di agevolare il completamento dell'iter formativo, al praticante "è riconosciuto un rimborso spese forfettariamente concordato dopo i primi sei mesi di tirocinio" (art. 9, comma 4, del Decreto-Legge n. 1 del 24 gennaio 2012, convertito con modificazioni dalla L. 24 marzo 2012).

Ai fini del trattamento fiscale del predetto

compenso, il ministero delle Finanze, nella sua interpretazione contenuta nella Circolare 326/1997, sostiene che sono da considerarsi "[...] somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale" le somme corrisposte anche a non studenti per supportare lo studio e la specializzazione, corsi di addestramento professionale, anche finalizzati alla futura occupazione. Perciò, le somme corrisposte ai praticanti per lo svolgimento della loro attività, nell'ambito circoscritto dell'addestramento che lo coinvolge, possono essere ricondotte, ai fini fiscali, tra i redditi assimilati al lavoro dipendente ai sensi dell'Art. 50 comma 1 lettera **c)** del T.U.I.R.

Tali sostegni economici erano già consentiti, prima dell'entrata in vigore della legge sulle professioni ordinistiche, nonché sollecitati per la pratica professionale sia dall'art. 19 del Codice Deontologico dei Consulenti del Lavoro ("*[...] È opportuno che il Consulente definisca una indennità per il Praticante tenuto conto del contributo reso dallo stesso nell'attività professionale dello studio.*") sia dall'art. 26 del Codice Deontologico degli Avvocati ("*[...] L'avvocato deve fornire al praticante un adeguato ambiente di lavoro, riconoscendo allo stesso, dopo un periodo iniziale, un compenso proporzionato all'apporto professionale ricevuto. [...]*").

In linea generale, per i tirocini profes- >>>



>>> sionali previsti dagli ordinamenti professionali, l'art. 6, comma 12, del D.P.R. 137 del 7 agosto 2012, stabilisce che una volta terminato il periodo obbligatorio di pratica professionale, il Consigli dell'Ordine Professionale o il Collegio presso il quale è compiuto il tirocinio deve rilasciare il certificato di compiuta pratica. Se il superamento dell'esame di stato non avviene entro cinque anni dal compimento della pratica, il certificato di compiuta pratica perde efficacia e il Consiglio dell'Ordine o il Collegio provvede alla cancellazione del soggetto dal registro dei praticanti, con obbligo per il praticante di rifare il periodo di praticantato al fine di sostenere l'esame di abilitazione.

Il problema quindi da affrontare riguarda in quale situazione si trovi il praticante una volta che ha completato il periodo di pratica necessario per essere ammesso a sostenere l'esame di abilitazione alla professione e la data dell'esame stesso. In particolare è opportuno approfondire se la finalità esclusivamente formativa del praticantato professionale termina col cessare del periodo obbligatorio di pratica o si prolunga fino all'avvenuto superamento dell'esame. Ciò è di assoluto rilievo, soprattutto in ragione della diversa fattispecie di rapporto di lavoro che si verrebbe ad avere a seconda della risposta a questo quesito.

Terminato il periodo di praticantato con il certificato di avvenuta pratica, infatti, terminano anche le caratteristiche fondamentali del rapporto di praticantato. Pertanto, in assenza di una finalità esclusivamente formativa dell'attività svolta, ogni prestazione lavorativa successiva al conseguimento della pratica è riconducibile ai criteri generali previsti dall'ordinamento e quindi si sarebbe in presenza di una prestazione lavorativa retribuita, ricondu-

cibile, a secondo delle modalità di svolgimento, talvolta al rapporto di lavoro autonomo, talvolta al lavoro subordinato.

A tal proposito rileva la Sentenza della Cassazione n. 2904 del 10 febbraio 2006. La Corte, in tal caso, era stata chiamata ad esprimersi in merito al decreto ingiuntivo accordato in appello ad una praticante per il pagamento di differenze retributive e di TFR, per il periodo tra il termine della pratica professionale presso lo studio di un Consulente del lavoro e fino alla data in cui, dopo aver superato l'esame di abilitazione, venne assunta con un contratto di apprendistato (formazione e lavoro).

La sentenza della Cassazione, accogliendo le richieste della collaboratrice, aveva evidenziato il fatto che, in presenza di un certificato attestante il termine del periodo obbligatorio di pratica professionale, rilasciato dall'Ordine di competenza antecedentemente il superamento dell'esame di abilitazione, le medesime attività, svolte però tra il termine del periodo di tirocinio e quello di superamento del suddetto esame, non avevano come causa l'apprendimento professionale. Dal dispositivo della predetta sentenza risulta che, col termine del periodo obbligatorio di pratica professionale, l'attività svolta dal collaboratore termina automaticamente di essere tirocinio formativo.

Alla luce delle considerazioni svolte e visto che sull'argomento non esiste alcuna norma specifica, una volta terminato il periodo obbligatorio di praticantato, cautelativamente si consiglia di attribuire alla collaborazione in essere una natura giuridica diversa dalla pratica professionale. E, con tutta evidenza, deve essere considerato il trattamento dei compensi erogati in ragione della natura giuridica del rapporto.



QUESTIONE TRATTATA

**SENTENZA**

Cass., Sez. Lav.,  
31 luglio 2013,  
n. 18363

## “ LICENZIAMENTO DELLA LAVORATRICE MADRE PER CHIUSURA DEL REPARTO: illegittimità ”

TESI-DECISIONE

**L**a Corte di Cassazione, con la sentenza emarginata, ha confermato la decisione della Corte d'Appello di Torino che, in riforma della sentenza del giudice di prime cure, ha ravvisato la violazione dell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 (cd. "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità") e, in ragione di ciò, ha (i) dichiarato la nullità del licenziamento intimato ad una lavoratrice, durante il periodo di astensione dal lavoro per maternità, in esito ad una procedura di licenziamento collettivo motivata dalla chiusura del centro estetico dove la dipendente stessa prestava la propria attività di receptionist, (ii) ordinato il ripristino del rapporto di lavoro, (iii) condannato la Società datrice di lavoro al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella in cui era stata offerta alla lavoratrice l'assunzione presso altra società del gruppo (proposta rifiutata dalla dipendente).

Ciò, in quanto non poteva trovare applicazione la deroga al divieto di licenziamento durante il periodo di tutela della lavoratrice madre, prevista dall'art. 54 d.lgs. n. 151/2001, che riguardava il caso di "cessazione dell'attività di azienda" e che pure nel caso che si volesse estendere la deroga all'ipotesi di chiusura di un reparto (per la deroga all'analogo di-

vieto di sospensione dal lavoro previsto per la lavoratrice nello stesso periodo di gravidanza e del puerperio), ciò avrebbe richiesto l'assolvimento dell'onere probatorio da parte della società dell'impossibilità di utilizzare la lavoratrice in altri reparti dell'azienda, potendo solo in tale caso configurarsi la prospettata assimilazione, agli effetti della deroga, della chiusura di un singolo reparto alla cessazione dell'attività di azienda.

La decisione in commento si inserisce nell'orientamento oramai unanime della giurisprudenza di legittimità secondo il quale, in tema di tutela della lavoratrice madre, la deroga al divieto di licenziamento dettato dall'art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001 - secondo cui è vietato il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino - prevista dal comma terzo, lettera b), del medesimo articolo, opera nell'ipotesi di cessazione di attività dell'azienda alla quale la lavoratrice è addeba ed è insuscettibile di interpretazione estensiva ed analogica; ne consegue che, per la non applicabilità del divieto devono ricorrere entrambe le condizioni previste dalla citata lettera b), ovvero che il datore di lavoro sia un'azienda, e che vi sia stata cessazione dell'attività.



## QUESTIONE TRATTATA

## SENTENZA

Cass., Lavoro,  
26 agosto 2013,  
n. 19579

### “IL LAVAGGIO DELLA DIVISA DEL DIPENDENTE è a carico del datore di lavoro”

#### TESI-DECISIONE

**P**er i lavoratori obbligati ad indossare la divisa, o un particolare indumento durante la prestazione lavorativa, i costi di lavanderia sono a carico del datore di lavoro, così la Corte di Cassazione. Nel caso di specie i lavoratori di un'azienda, obbligati dalla normativa contrattuale ad indossare particolari abiti di lavoro, si vedevano addebitare dal datore di lavoro, il costo del lavaggio degli stessi.

I lavoratori presentavano ricorso in primo grado al Tribunale di Roma, ricorso che veniva tuttavia respinto; decidono così di proporre appello presso la Corte d'Appello di Roma, che accoglieva le domande con sentenza del 4 marzo 2010, sulla base della previsione dell'art. 124 del c.c.n.l. turismo pubblici esercizi.

Contro la stessa sentenza, il datore di lavoro proponeva ricorso per Cassazione, sostenendo che nessuna fonte contrattuale, o usi, o prassi aziendale, imponeva all'azienda l'onere di sopportare il costo del lavaggio della divisa di lavoro.

Il datore di lavoro pur ammettendo che l'azien-

da, sulla base del contratto collettivo, era tenuta a fornire la divisa ai dipendenti e che questi erano obbligati ad indossarla, riteneva corretto far sostenere loro gli oneri del lavaggio.

In particolare rilevano gli Ermellini come la Corte di Appello avesse accertato un obbligo nei contratti di appalto di fornire il personale “di cuffie, grembiuli e divise sempre pulite”. Per analogia e richiamando altre decisioni dello stesso collegio (Cass. nn. 23314/2010 e 22929/2005), gli Ermellini ritengono che “l'azienda è tenuta a dotare il personale di divise sempre pulite, e dunque di sopportarne il relativo costo, sicché del suo inadempimento consegue l'obbligo di risarcire il danno ai sensi dell'art. 1218 c.c.”. Il datore di lavoro ha uno specifico e diretto interesse alle divise (divise che siano pulite): ne discende l'onere per il datore di lavoro di sostenere le spese di lavaggio (o, in specie, di rimborsare al lavoratore quelle a tal scopo personalmente sostenute).

Non si può trasferire sul dipendente il costo del lavaggio degli indumenti: il ricorso viene pertanto rigettato.

## QUESTIONE TRATTATA

## SENTENZA

Cass., sez. Lavoro  
26 agosto 2013,  
n. 19568

### “CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO: va provata l'esistenza di un potere datoriale direttivo e di controllo”

#### TESI-DECISIONE

**N**ella sentenza in oggetto un medico chiede il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso con una Casa di Cura per la

quale aveva prestato la propria attività professionale dal 1990 al 2005. La Corte di Appello, in riforma della sentenza del tribunale di Trento, rigetta la ri- >>>



>>> chiesta chiarendo che ai fini della determinazione del giudizio ha tenuto conto che per 15 anni il medico aveva consapevolmente accettato la natura autonoma del rapporto di lavoro e non era stato in grado di fornire alcun dato di prova della subordinazione, con particolare riferimento all'esistenza di un potere direttivo e di controllo da parte del datore di lavoro.

La Corte di Cassazione conferma la sentenza del giudice territoriale chiarendo che, al di là del nomen iuris del contratto, il giudice è tenuto ad accertare il comportamento delle parti nell'attuazione del rapporto e nel caso in oggetto il

medico, come confermato anche dalle prove testimoniali, gestiva il suo lavoro senza ricevere direttive programmatiche dal datore di lavoro, non era soggetto ad orario di lavoro, non timbrava cartellini né era tenuto a chiedere il godimento del periodo di ferie, inoltre pagava autonomamente un sostituto in caso di assenza, assumendosi *in toto* il rischio imprenditoriale. Oltre a ciò non era stato in grado di fornire alcuna prova che potesse ricondurre il suo rapporto di lavoro ad elementi tipici della subordinazione. Per questi motivi la Corte rigetta il ricorso condannando il ricorrente al pagamento delle spese di giudizio.

## QUESTIONE TRATTATA

## SENTENZA

Cass., Lavoro  
3 settembre 2013,  
n. 20158

## “LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA: ipotesi tipizzate dal ccnl”

### TESI-DECISIONE

**L**a vicenda narra di un dipendente di una casa di cura che viene licenziato per giusta causa in quanto condannato per spaccio di stupefacenti. Il licenziamento intimato per una giusta causa che non risulta esattamente e precisamente individuata tra quelle elencate dal ccnl di riferimento è ugualmente efficace poiché l'elencazione non è tassativa.

Infatti l'elencazione delle condotte legittimanti l'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa ha valore puramente indicativo e certamente non tassativo laddove il fondamento del recesso possa essere individuato nella nozione legale di giusta causa e cioè

in un comportamento di gravità tale da comportare la lesione del vincolo fiduciario tra le parti.

Nella sentenza qui in esame si evidenzia che la sanzione disciplinare espulsiva è stata adottata poiché i fatti di cui era accusato il lavoratore erano di tale gravità da compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario ancorché non fossero tipizzati dalla norma contrattuale.

Inoltre, per la particolare tipologia di attività svolta dal datore di lavoro (Casa di Cura per anziani non autosufficienti) i fatti addebitati, se divulgati all'utenza e in particolare ai familiari dei degenti, potevano costituivano un potenziale danno all'immagine.



## QUESTIONE TRATTATA

## SENTENZA

Cass., Sez. III penale,  
10 settembre 2013,  
n. 37130

### “OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI: obbligo di vigilanza del datore di lavoro”

#### TESI-DECISIONE

**C**on la sentenza in commento la Suprema Corte ha confermato la sentenza di condanna della Corte d'appello di Genova con la quale l'imputato era stato condannato, per il reato di cui agli artt. 81, secondo comma, cod. pen. e 2 del decreto-legge n. 463 del 1983, per avere omesso di versare le ritenute previdenziali e assistenziali sulle retribuzioni erogate ai lavoratori dipendenti nel periodo tra il novembre 2006 e il gennaio 2008, per l'importo complessivo di Euro 6209,00.

In tale sede, confermando la predetta sentenza e rigettando il ricorso dell'imputato, la Corte di Cassazione ha voluto attestare i seguenti principi:

**1)** il pagamento parziale del debito (nel caso *de quo* l'imputato si era adoperato per adempiere alla diffida di pagamen-

to chiedendo una rateizzazione all'ente esattore e pagando determinati importi) rileva a favore dell'imputato ai soli fini del riconoscimento delle circostanze attenuanti generiche e della determinazione della pena nella misura minima

**2)** *“il conferimento dell'incarico ad un terzo per il versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali non esonera il datore di lavoro dalla responsabilità per il reato, incombendo sullo stesso l'obbligo di vigilare sull'adempimento dell'obbligazione da parte del terzo (In tal senso, Cass., sez. 3, 23 giugno 2010, n. 34612; sez. 3, 6 aprile 2006, n. 22919)”* (nel caso di specie l'imputato si era avvalso di un collaboratore che si era appropriato indebitamente degli assegni circolari destinati al pagamento del debito residuo, che era, quindi, rimasto insoluto).

## QUESTIONE TRATTATA

## SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,  
9 agosto 2013,  
n. 19096

### “LEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO PER CONCORRENZA alla propria azienda”

#### TESI-DECISIONE

**I**l caso che approda in Corte di Cassazione origina dal licenziamento intimato dalla soc. C.D.S. s.p.a. al proprio dipendente C.S., il quale aveva avuto una partecipazione alla società P. s.r.l. svolgente attività medico associata con oggetto concorrenziale con quello della

società C.D.S., in violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c..

I Giudici della Corte d'appello legittimano il licenziamento intimato al lavoratore per aver svolto attività concorrenziale nei confronti dell'azienda >>>



>>> presso la quale era dipendente. A seguito di tale decisione il lavoratore ricorre in Cassazione ritenendo infondata sia la motivazione che la violazione degli obblighi di fedeltà e di non concorrenza. Le ragioni per le quali il lavoratore ricorre sono attinenti alla costituzione della sua attività affermando che la stessa non si sovrapponeva a quella dell'oggetto sociale dell'azienda presso la quale prestava la sua attività

e che la stessa non era mai iniziata. La Corte di Cassazione si esprime ritenendo legittimo il provvedimento di licenziamento del lavoratore per aver costituito un'attività concorrenziale nelle vicinanze della sede in cui era assunto come lavoratore subordinato violando l'obbligo di fedeltà, art. 2105 c.c. non potendo essere sostenuta la tesi che il suo comportamento potesse costituire solo potenzialmente un'azione lesiva.

## QUESTIONE TRATTATA

## SENTENZA

Cass., sez. Lavoro 26  
luglio 2013,  
n. 18168

## “DIRITTO ALLE FERIE E INDENNITÀ SOSTITUTIVA per ferie non godute”

### TESI-DECISIONE

**L**a vicenda riguarda la Regione Calabria che ha ritenuto monetizzabili i giorni di ferie di cui il lavoratore non aveva goduto e ciò sulla base della sola circostanza del mancato godimento e senza tener conto che una specifica disposizione pattizia (art. 18, comma 9, c.c.n.l. del 6/7/1995) prevedeva tale monetizzazione solo nell'ipotesi in cui le ferie spettanti non fossero state fruito per esigenze di servizio, situazione nella specie non sussistente.

La sentenza in esame ribadisce un concetto ormai consolidato secondo il quale nell'ipotesi in cui le ferie non siano state godute, spetta al lavoratore l'indennità sostitutiva.

Essa assume una duplice valenza:

- indennità risarcitoria, poiché ristora il lavoratore dal danno subito per la

perdita di un bene (mancato godimento del riposo con cui recuperare le energie psico-fisiche, la possibilità di dedicarsi a relazioni familiari e sociali, l'opportunità di svolgere attività ricreative)

- indennità avente natura retributiva, poiché direttamente connessa al sinallagma che soggiace al rapporto di lavoro.

Pertanto, qualora subentrino cause per le quali diventa impossibile il godimento delle ferie, anche ove sussista una previsione contrattuale di assoluto divieto di monetizzazione delle ferie, e anche prescindendo dalla responsabilità del datore di lavoro, il diritto irrinunciabile al godimento delle ferie, se non sfocia nel riposo per godimento delle ferie maturate, deve portare necessariamente all'erogazione dell'indennità sostitutiva