

Giugno 2014



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 - Inquadramento previdenziale del datore di lavoro.**
- 3 - Accertamento del credito previdenziale e iscrizione a ruolo.**
- 4 - Infortunio sul lavoro e responsabilità del datore di lavoro.**
- 5 - Datore di lavoro apparente e datore di lavoro di fatto: obblighi nei confronti dell'Inps.**
- 6 - Dimissioni durante il periodo "protetto" dopo la maternità: riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso.**
- 7 - Licenziamento disciplinare e sindacato della Corte di Cassazione.**
- 8 - Assenze ingiustificate: grava sul datore l'onere di provare la legittimità del licenziamento.**

## IL PUNTO

**D**al 25 al 28 giugno 2014 si sono svolti a Fiuggi, consecutivamente, **il Congresso del CNO, l'Assemblea dei Consigli Provinciali e il Festival del Lavoro**. Quattro giorni di intensi dibattiti che hanno visto i dirigenti di categoria, territoriali e nazionali, discutere sulle prospettive future del mondo del lavoro e della nostra professione. Non sono mancati momenti celebrativi (50 anni della professione istituita con legge 12 ottobre 1964, n. 1081) e annunci a sorpresa (il codice della regolamentazione dello sciopero dei consistenti del lavoro).

Una giornata congressuale è stata dedicata anche alle proposte di riforme del mercato del lavoro pervenute dai colleghi delle province e regioni italiane. "Un pozzo di idee" ha commentato Potito di Nunzio, in rappresentanza dell'Ancl Lombardia e Consulta dei CPO della Lombardia, al termine delle presentazioni delle proposte tra le quali quella organica presentata dai colleghi lombardi (vedi Sintesi di Maggio 2014). Il collega Potito di Nunzio, nel corso della tavola rotonda, ha invitato la Presidente del CNO e >>>

## “ ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Inquadramento previdenziale  
del datore di lavoro



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 Corra, Luciana Mari, Sergio Mastromattei, Alessandro Proia

**Sezione Formazione e aggiornamento professionale:** Gabriele Badi, Francesca Bravi, Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone, Roberto Picci, Marianna Tissino, Enrico Vannicola

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



>>> il Presidente della Fondazione Studi a “pescare da quel pozzo e portare ai politici e al governo le idee di chi nel mondo del lavoro vive quotidianamente ed è in grado di fornire le risposte più efficaci per una riforma seria, concreta e attuabile del

mercato del lavoro italiano.”

La kermesse festivaliera si è conclusa con il Festival Run – la prima gara podistica non competitiva di 6 km nata da una idea di Alessandro Graziano, alla quale hanno partecipato colleghe e colleghi di tutt'Italia.

## QUESTIONE TRATTATA

### “ INQUADRAMENTO PREVIDENZIALE del datore di lavoro ”

#### TESI-DECISIONE

#### SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,  
11 aprile 2014,  
n. 8558

**L'**art 3 comma 8 della Legge 335/1995 dispone:

*“I provvedimenti adottati d'ufficio dall'INPS di variazione della classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali, con il conseguente trasferimento nel settore economico corrispondente alla effettiva attività svolta producono effetti dal periodo di paga in corso alla data di notifica del provvedimento di variazione, con esclusione dei casi in cui l'inquadramento iniziale sia stato determinato da inesatte dichiarazioni del datore di lavoro. In caso di variazione disposta a seguito di richiesta dell'azienda, gli effetti del provvedimento decorrono dal periodo di paga in corso alla data della richiesta stessa. Le variazioni di inquadramento adottate con provvedimenti aventi efficacia generale riguardanti intere categorie di datori di lavoro producono effetti, nel rispetto del principio della non retroattività, dalla data fissata dall'INPS. Le disposizioni di cui al primo e secondo periodo del presente comma si applicano anche ai rapporti per i quali, alla data di entrata in vigore della presente legge, pendano controversie non definite con sentenza passata in giudicato”.*

La disposizione normativa sopra riportata dispone chiaramente il momento

della decorrenza degli effetti della variazione di inquadramento nelle diverse fattispecie:

- dalla data di notifica, se la variazione interviene su provvedimento adottato d'ufficio dall'INPS,
- dall'inizio dell'attività, se l'errato inquadramento è diretta conseguenza di inesatte dichiarazioni del datore di lavoro (nel rispetto della prescrizione),
- dal periodo di paga in corso alla data di presentazione della richiesta del datore di lavoro, se la variazione interviene a seguito apposita comunicazione inoltrata dall'azienda,
- le variazioni aventi efficacia generale (interi categorie di lavoratori) decorrono dalla data fissata dall'INPS nel rispetto del principio di non retroattività.

La sentenza richiamata riguardava un caso in cui il datore di lavoro ha ricevuto un iniziale inquadramento a fronte di sue dichiarazioni e successivamente, per scelte imprenditoriali, ha introdotto altre e diverse attività rispetto a quella inizialmente dichiarata non provvedendo a darne tempestiva comunicazione all'INPS. La discussione inoltre riguardava >>>



>>> la natura dell'attività sopraggiunta che poteva essere diventata prevalente ovvero essere solo complementare a quella inizialmente dichiarata.

La materia del contendere era la decorrenza della variazione di inquadramento disposta dall'INPS con effetto retroattivo a seguito di verifica ispettiva che aveva accertato la "nuova e diversa" attività successivamente intrapresa.

Il giudizio di primo grado disponeva la retroattività della variazione d'inquadramento fondando la decisione sull'inesattezza delle dichiarazioni fornite dal datore di lavoro.

L'appello ribaltava la decisione.

La Cassazione, riprendendo un orientamento consolidato, confermava il giudizio di primo grado confermando la retroattività dell'efficacia della variazione dell'inquadramento previdenziale anche perché, argomentava nella motivazione, il datore di lavoro non aveva dimostrato, attraverso prove tecnico, contabili, organizzative, che la nuova attività era complementare alla prima ovvero costituiva un'attività autonoma e disgiunta dalla prima.

Essa risultava quindi un'unica attività di cui una era la principale e l'altra la sussidiaria.

## QUESTIONE TRATTATA

### “ ACCERTAMENTO DEL CREDITO previdenziale e iscrizione a ruolo ”

#### SENTENZA

Cass., sez Lavoro,  
9 aprile 2014  
n. 8379

#### TESI-DECISIONE

**O**ggetto della sentenza è l'art 24 del D. Lgs. 46 del 1999, che al combinato disposto dei commi 1 e 3, prevede che il preteso credito dell'ente previdenziale, che si fonda su un accertamento oggetto di impugnazione avanti l'autorità giudiziaria, non è iscritto a ruolo sino a quando non vi sia un provvedimento esecutivo del giudice.

Causa della vicenda giudiziaria di legittimità è l'opposizione dell'INPS al rigetto di merito effettuato dalla Corte d'Appello di Firenze, la quale aveva ritenuto che l'accertamento oggetto di impugnazione, che ai sensi dell'art 24 c. 3, D. Lgs 46/1999, impedisce l'iscrizione a ruolo del credito previdenziale, non è solo quello effettuato dall'INPS (come ritenuto dal medesimo Ente) ma qualsiasi accertamento effettuato da un ufficio pub-

blico, come l'Agenzia delle Entrate.

La Corte di Cassazione ha dunque confermato la pronuncia dei giudici di merito e ha ritenuto illegittima l'iscrizione a ruolo operata dall'INPS del proprio (presunto) credito previdenziale, stante che:

- l'Agenzia delle Entrate aveva accertato un maggior reddito ai fini tributari, e su tale accertamento si fondava anche la pretesa contributiva dell'INPS;
- tale accertamento era stato impugnato avanti ai giudici tributari. e non si era in presenza di un definitivo provvedimento esecutivo del giudice;
- infine, ai fini dell'inibizione dell'iscrizione a ruolo, non è richiesto che l'ente previdenziale sia preventivamente informato dell'avvenuta impugnazione.



QUESTIONE TRATTATA

**SENTENZA**

Cass., sez. Lavoro,  
28 gennaio 2014,  
n. 15490

## “ INFORTUNIO SUL LAVORO e responsabilità del datore di lavoro ”

TESI-DECISIONE

**I**l lavoratore è deceduto in seguito alle gravi ustioni conseguenti alle fiamme sviluppatesi dal veicolo che stava demolendo, preventivamente non bonificato dai liquidi infiammabili che conteneva.

Il lavoratore non indossava gli indumenti ignifughi di protezione e non aveva seguito le procedure di cautela del caso.

Il datore di lavoro, condannato in primo e secondo grado, ricorre in Cassazione per due motivi:

- 1) Il datore è stato ritenuto penalmente responsabile del decesso del proprio dipendente per omessa vigilanza su basi squisitamente oggettive supportate dal solo fatto della sua posizione ricoperta;
- 2) Nell'azienda era prevista una scala gerarchica secondo la quale vi era un dipendente preposto alle operazioni di demolizione ed inquadrato come relativo responsabile; se di queste se ne fosse tenuto conto, la responsabilità del datore di lavoro sarebbe venuta meno.

La Suprema Corte accoglie le istanze del ricorrente affermando che il datore di lavoro è garante del puntuale rispetto delle misure di prevenzione e, quando le dimensioni aziendali lo rendano inevitabile, delega all'uopo un soggetto

dotato dei necessari poteri e delle specifiche competenze.

Quanto sopra è proprio quello che è avvenuto e che non è stato tenuto in considerazione dai giudici di prime cure e d'appello.

I giudici non hanno raccolto elementi sufficienti per determinare l'effettiva dimensione aziendale e da qui la necessità o meno di operare una esplicita delega di funzioni e quindi l'esigibilità del compito di sorveglianza personale posto a carico del datore di lavoro.

Non è stata fatta idonea valutazione delle procedure aziendali di sicurezza adottate e dell'eventuale scostamento da esse da parte della vittima.

In capo al lavoratore deceduto non sono state accertate le competenze ed abilità.

Con riferimento alla dinamica del sinistro i giudici non hanno attentamente valutato se il suo accadimento sia dipeso da manovra operata in assenza di adozione di idonei presidi individuali di sicurezza oppure da inadeguati procedimenti aziendali che hanno affidato un compito a personale non adeguatamente qualificato con sistemi di vigilanza non perfettamente efficienti.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,  
23 aprile 2014,  
n. 9196

## “ DATORE DI LAVORO APPARENTE E DATORE DI LAVORO DI FATTO: obblighi nei confronti dell'Inps ”

TESI-DECISIONE

A seguito di un'ispezione dell'Inps presso un supermercato gli Ispettori hanno ravvisato l'effettivo inserimento nell'attività lavorativa e nell'organizzazione aziendale nella Società D. del Sig. F.C., socio della Società C. & C. Tra le due Società era in corso un contratto di consulenza.

A seguito dell'ispezione, gli ispettori redigono un verbale ispettivo dal quale è scaturisce una cartella esattoriale per il pagamento dei contributi previdenziali in capo alla Società D., effettiva datrice di lavoro del Sig. C..

Gli ispettori rilevano quanto segue: lo stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, il vincolo della subordinazione, la continuità e omogeneità del compenso corrisposto, l'assenza del rischio.

La Società D. ha fatto ricorso in Cassazione.

La Corte dopo aver precisato il proprio ambito di competenza, meramente di legittimità e non di merito, riguardo la qualificazione del rapporto di lavoro ha indicato che nella fattispecie il lavoratore che dichiara "non ho superiori" non ha necessariamente significato di non appartenere all'organizzazione aziendale della Società D.; detta frase può essere intesa, come ha fatto il Giudice d'appello, nel senso di qualificare di fatto il lavoratore come dirigente, ossia dipendente.

Sul punto la Corte ha evidenziato che lo stato di dipendente si manifesta anche solo quando il lavoratore debba

rispettare una direttiva dettata dall'imprenditore in via programmatica; non necessariamente deve verificarsi che il lavoratore sia soggetto a continui ordini, dettagliati e vincolanti e a una "stringente ed appariscente" vigilanza riguardo l'attività svolta.

Ciò premesso rileva la Corte che non appaiono fondate le censure formulate dalla ricorrente secondo cui nessuna prova era emersa circa il vincolo di subordinazione del C. non avendo la Corte territoriale neppure spiegato da dove avesse desunto l'esistenza della subordinazione.

A riguardo va affermato che nel caso di esercizio di funzioni riconducibili a quelle dirigenziali e di svolgimento di attività prettamente intellettuale la subordinazione non si manifesta in fatti o atti particolarmente appariscenti ben potendosi concretare in semplici direttive di massima. Per aversi subordinazione non è necessario, cioè, che il potere direttivo del datore di lavoro si espliciti mediante ordini continui, dettagliati e strettamente vincolanti, nè che risulti continua, stringente ed appariscente la vigilanza sull'attività svolta dal lavoratore, ma l'assoggettamento può realizzarsi anche rispetto ad una direttiva dettata dall'imprenditore in via programmatica o soltanto impressa nella struttura aziendale, assumendo, invece, particolare rilevanza l'inserimento continuativo ed organico di tali prestazioni nell'organizza- >>>



>>> zione dell'impresa (cfr Cass. n. 18414/2013, 22785/2013, 7517/2012, n. 6983/2004).

Inoltre, non sono dirimenti gli eventuali margini, più o meno ampi, di autonomia e di discrezionalità dei quali il dipendente goda, quali quelli individuati nella specie (e cioè assenza di orario, mancato inserimento in turni di lavoro, mancato obbligo di giustificazione delle assenze o malattie, esecuzione di lavoro anche per altri; avere mancato circa 10/20 volte aveva un sostituto quando il soggetto si era assentato), aventi carattere sussidiario e funzio-

ne meramente indiziaria senza assumere valore decisivo ai fini della prospettata qualificazione del rapporto tutte le volte che non ne sia agevole l'apprezzamento diretto a causa di peculiarità delle mansioni, assumendo, invece, valore determinante la continua dedizione funzionale della energia lavorativa del C. al risultato produttivo perseguito dall'imprenditore che ne imponeva la presenza giornaliera presso il punto vendita e l'inserimento stabile nell'organizzazione dello stesso. Questo specifico motivo di ricorso viene pertanto rigettato.

## QUESTIONE TRATTATA

### SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,  
3 marzo 2014,  
n. 4919

## “DIMISSIONI DURANTE IL PERIODO “PROTETTO” DOPO LA MATERNITÀ: riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso

### TESI-DECISIONE

**L**a lavoratrice madre che rassegna le dimissioni durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento ex art. 54 d.Lgs. 151/2001 ha sempre diritto al riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso, anche nell'ipotesi in cui le stesse risultino preordinate all'assunzione presso un nuovo datore di lavoro. Con sentenza in esame, la Corte di Cassazione rigetta il ricorso di un'Azienda che sosteneva di non essere tenuta al riconoscimento dell'indennità prevista per legge, fondando la propria difesa sulla pronuncia della Cassazione n.10994 del 2000. Nella citata sentenza, peraltro rimasta isolata nel panorama giurisprudenziale, il datore di lavoro veniva autorizzato a provare l'autenticità delle dimissioni nel caso in cui fosse rilevata la presunzione di non spontaneità delle stesse; derivanti non dalla necessità di allevare la prole, ma

dall'inizio di un nuovo lavoro a condizioni di miglior favore.

La Suprema Corte chiarisce che la vigente normativa, successiva rispetto alla richiamata sentenza, subordina il riconoscimento del preavviso unicamente alla presentazione delle dimissioni nel corso del periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento e aggiunge che anche nel caso in cui le dimissioni della lavoratrice risultino preordinate ad un cambio di occupazione non è possibile prevedere limiti o condizione più sfavorevoli, poiché lo stesso potrebbe essere determinato o influenzato proprio dall'esigenza di rendere compatibile l'espletamento dell'attività lavorativa con l'assolvimento dei doveri materni. Il ricorso viene respinto e l'Azienda obbligata a riconoscere alla lavoratrice l'indennità di preavviso.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,  
19 marzo 2014,  
n. 6328

## “ LICENZIAMENTO DISCIPLINARE e sindacato della Corte di Cassazione ”

TESI-DECISIONE

**L**a Corte di Cassazione non può esprimere valutazioni di merito in un giudizio riguardante un licenziamento per motivi di disciplinari contestato a due lavoratori entrati nello stabilimento aziendale per protestare contro la loro collocazione in CIGS. Alla suprema Corte è stato affidato il compito di valutare, esclusivamente sotto il profilo della legittimità, le sentenze dei giudici di merito. Non le è consentito elaborare ricostruzioni logiche alternative partendo dai fatti di causa, contrapposte alle valutazioni operate dai giudici di merito, così la Corte di Cassazione con la sentenza in commento.

Il fatto riguarda due lavoratori di una ditta in provincia di Avellino i quali, venuti a conoscenza della notizia della loro collocazione in CIGS, decidono, per protesta contra la decisione aziendale, di entrare di notte nello stabilimento dell'azienda e di salire su di una gru e sul tetto dell'opificio. Il loro intento viene perseguito anche a fronte di ripetute richieste di interrompere la protesta, provenienti anche da parte delle forze dell'ordine accorse sul posto.

L'azienda, per garantire l'incolumità dei lavoratori, si trova costretta ad interrompere l'attività di una linea di produzione.

Il datore di lavoro ritiene che quanto accaduto ha fatto venir meno il rapporto di fiducia che lo legava ai due lavoratori, anche a fronte della gravità dei fatti contestati. Per questi motivi licenzia i due lavoratori per giusta

causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.

Il Tribunale di Avellino accoglie il ricorso dei lavoratori incentrato sulla sproporzione del provvedimento datoriale adottato in ragione dei fatti accaduti, facendo rientrare il comportamento assunto, nel più ampio diritto di protesta nei confronti delle scelte aziendali che li riguardavano.

La Corte di Appello di Napoli accoglie il ricorso del datore di lavoro confermando i licenziamenti disciplinari in quanto il comportamento adottato dai lavoratori ha creato pregiudizio all'azienda sotto numerosi aspetti, determinando conseguentemente il venire meno del rapporto fiduciario quale elemento essenziale del lavoro subordinato.

In particolare l'ingresso non autorizzato in azienda ha determinato un danno alla produzione, in quanto l'azienda ha dovuto interrompere la fase di stampaggio per non mettere a rischio la sicurezza dei lavoratori.

La Corte di Cassazione, richiamando la propria giurisprudenza consolidata sul punto, ricorda come il giudizio davanti ad essa, non possa che configurarsi come giudizio di legittimità, senza estendersi ad una valutazione del merito, sindacando le scelte dei giudici di primo grado e di appello, censurabili esclusivamente per illogicità o contraddittoria o insufficiente motivazione.

In particolare, la motivazione della sentenza, contro cui ricorrono i >>>



>>> lavoratori, si giustifica per un processo logico che conduce a determinazioni conseguenti e non è compito della Corte di Cassazione valutare nel merito

questo giudizio, operando un terzo, e non previsto, giudizio di merito. Per i motivi sopra esposti, il ricorso è rigettato e il licenziamento è confermato.

## QUESTIONE TRATTATA

### “**ASSENZE INGIUSTIFICATE:** grava sul datore l'onere di provare la legittimità del licenziamento”

#### SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,  
26 marzo 2014  
n. 7108

#### TESI-DECISIONE

**U**n lavoratore impugna il licenziamento avvenuto a seguito di provvedimento disciplinare per assenze ingiustificate contestandone la legittimità e rivendicando un credito per le ore di straordinario prestate e mai pagate dall'Azienda. Accolte le richieste dalla Corte di Appello di Napoli, l'Azienda ricorre in Cassazione fondando la propria difesa su due motivi, a suo avviso, trascurati in sede di giudizio: l'omessa considerazione delle assenze che giustificavano il licenziamento del lavoratore e l'errato riconoscimento di crediti retributivi per lavoro straordinario, nonostante l'assenza di prove rigorose e l'avvenuta percezione di somme riconosciute al lavoratore e segnalate dal datore di lavoro durante il giudizio.

La suprema Corte ritiene infondati entrambi i motivi; a giudizio degli Ermellini se è vero, come fatto osservare dalla ricorrente, che grava sul lavoratore l'onere di provare l'assenza nella sua oggettività, spetta all'Azienda l'onere di giustificare il licenziamento che, nel caso in oggetto, non risulta supportato da ele-

menti di prova sufficienti a dimostrare le asserite assenze ingiustificate e quindi a determinare l'interruzione del rapporto di lavoro.

Allo stesso modo viene considerato inammissibile anche il secondo motivo di contestazione. In sede di appello la Corte aveva ritenuto provato dai testimoni lo svolgimento di ore di straordinario continuative quantificando le somme spettanti al lavoratore con l'ausilio di un consulente tecnico. La Suprema Corte chiarisce che qualora venga contestato il giudizio di merito per la mancata o errata valutazione di risultanze processuali (prove testimoniali, accertamenti del consulente tecnico) è necessario che il ricorrente specifichi la risultanza che assume come decisiva ai fini della determinazione dell'errato giudizio e la sottoponga all'attenzione del Giudice di legittimità, cosicché egli possa apprezzarne la decisività direttamente dal contenuto del ricorso.

Per i suddetti motivi il ricorso viene rigettato e la ricorrente condannata al pagamento delle spese di lite.