

# ***La lente sul fisco***

*L'Aggiornamento Professionale on-line*

## ***Speciali Lavoro***

*Note di aggiornamento e approfondimento  
in materia di lavoro e previdenza*

*A cura di  
Temistocle Bussino*

## Speciali Lavoro

<b>01.</b>	<b>Rapporti di lavoro e Contrattazione</b>	<b>pag.4</b>
	Collaborazioni e coordinamento del Committente	pag. 5
	Collaborazioni fra etero-organizzazione ed etero-direzione	pag. 10
<b>02.</b>	<b>Contribuzione e imposte</b>	<b>pag.15</b>
	Un'analisi del nuovo part-time agevolato.	pag. 16
<b>03.</b>	<b>Pratica professionale</b>	<b>pag.24</b>
	Premi di risultato, distribuzione degli utili e welfare aziendale: nuovi vantaggi contributivi e fiscali	pag. 25
	La detassazione 2016 premi di risultato e welfare aziendale : spunti critici sul costo del lavoro	pag. 35
	Gli indicatori di produttività della LUXOTTICA	pag. 47
<b>04.</b>	<b>Appunti di giurisprudenza</b>	<b>pag.50</b>
	Il rapporto di lavoro subordinato in ambito familiare ( <i>Cass., Sez. lavoro, 4 maggio 2016, n. 8890</i> )	pag. 51
<b>05.</b>	<b>Rassegna della Cassazione</b>	<b>pag.55</b>
<b>06.</b>	<b>Rassegna prassi</b>	<b>pag.60</b>

La presente pubblicazione è stata chiusa in redazione il 14 giugno 2016

## Cassazione 10 maggio 2016, n. 9467: in materia di obbligo di *repechage* in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Con la sentenza n. 9467 del 10 maggio 2016, la Suprema Corte torna a esaminare il tema dell'obbligo del *repechage* in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Nella fattispecie, la ricorrente, dipendente di un *hotel* (con mansioni di natura amministrativa), veniva licenziata per giustificato motivo oggettivo (soppressione della posizione di lavoro).

La Corte ha ribadito il noto principio secondo cui *"sul datore di lavoro incombe la prova sia della concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo – organizzativo, sia della impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito"*.

Nella motivazione della sentenza, si rileva innanzitutto come la ricorrente non avesse in realtà contestato l'effettiva riduzione dell'attività della società, l'oggettiva soppressione della sua posizione di lavoro e neppure l'insussistenza di mansioni equivalenti da affidarle, ricordando che *"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, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esi-*

*gere dallo stesso 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 lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti"*.

Quanto alla possibilità di riferire l'obbligo del *repechage* anche all'esistenza di eventuali di mansioni "inferiori", la Corte ha statuito che, ai fini in esame, il "demansionamento" è ammissibile, purché vi sia una certa omogeneità con i compiti originariamente svolti dal lavoratore. Non sarebbe, cioè, configurabile un obbligo del datore di lavoro di offrire al lavoratore tutte le mansioni, anche quelle del tutto incompatibili con quelle svolte in precedenza dal lavoratore. Nel caso della ricorrente, quindi, attesa la sua precedente professionalità (segretaria, addetta al ricevimento ed alla cassa e, più in generale, a compiti amministrativi), il datore di lavoro non avrebbe potuto ipotizzare di reimpiegarla con le uniche mansioni disponibili (quelle di cameriera), da considerarsi non solo inferiori sotto il profilo contrattuale, ma anche del tutto avulse dal suo bagaglio professionale.

Tale lettura dell'obbligo del *repechage* risulta coerente con l'attuale formulazione dell'art. 2103 cod. civ. (riformato dal Decreto Legisla-



tivo n. 81 del 2005, con decorrenza dal 25 giugno 2015), il quale, al secondo comma, prevede che *"in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, egli può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale"*.

Dunque, se il datore di lavoro può adibire il dipendente a mansioni "inferiori" in costanza di rapporto, purché rientranti nella medesima categoria contrattuale, analogamente, con riferimento all'obbligo del *repechage*, possono essere prospettate anche eventuali mansioni inferiori ma comunque adeguate alla professionalità acquisita.

## Sentenza 6 maggio 2016, n. 9228: danno da dequalificazione professionale ed onere della prova.

Con la sentenza n. 9228 del 6 maggio 2016, la Suprema Corte si pronuncia nuovamente sulla questione della risarcibilità del danno derivante al dipendente "dequalificato", ribadendo principi già affermati, con particolare riferimento all'onere della prova.

Sull'argomento sono intervenute anche le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, consacrando, in particolare, con la sentenza 24 marzo 2006, n. 6572, il principio secondo il quale *"in ipotesi di dequalificazione il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico ed esistenziale non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, non essendo possibile prescindere dalla specifica allegazione nel ricorso introduttivo circa la natura e le caratteristiche del pregiudizio"*.

Quindi, il danno patito dal dipendente dequalificato non può considerarsi "automatico", ma deve essere adeguatamente argomentato con una specifica allegazione nel ricorso introduttivo.

La stessa Suprema Corte – Sezione Lavoro – ha, comunque, ammesso la possibilità del Giudice del merito di *"desumere la esistenza del relativo danno, ..., il cui onere di allegazione incombe sul lavoratore, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto"* (Cassazione 19 settembre 2014, n. 19778, richiamata in motivazione in Cassazione 10 novembre 2015, n. 22930).

Nella sentenza in commento, vengono confermati i suesposti orientamenti.

In particolare, la Corte ha rigettato il ricorso della dipendente in punto di risarcimento del danno da dequalificazione professionale, evidenziando la correttezza della pronuncia di merito impugnata, che aveva sottolineato come nel

ricorso della dipendente si riscontrasse un "deficit radicale di allegazioni" con riferimento alla sussistenza dei lamentati pregiudizi. Detta pronuncia è stata, altresì, confermata con riferimento all'aspetto peculiare concernente la non configurabilità del danno "tenuto conto della natura – non elevata – delle mansioni espletate" dalla dipendente, "della sua trentennale presenza nell'azienda di famiglia senza attingere

ruoli apicali, della accertata contrazione dell'attività produttiva e, di conseguenza, commerciale, amministrativa".

Dunque, la Corte, da un lato, conferma un ormai consolidato rigore "probatorio" e, dall'altro, richiama parametri di valutazione della sussistenza, anche "presuntiva", dei lamentati danni, quali la durata del rapporto, la professionalità del lavoratore ricorrente e le caratteristiche dell'impresa.

## Sentenza 18 maggio 2016, n. 10235: sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato – regime probatorio.

Con la sentenza n. 10235 del 18 maggio 2016, la Corte di Cassazione conferma principi già ripetutamente affermati in tema di prova giudiziale della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, formalmente qualificato dalle parti come di lavoro autonomo. Nel caso di specie, il ricorrente rivendicava la natura subordinata di due rapporti di asserita collaborazione coordinata e continuativa risalenti agli anni 2000 – 2001 (dunque anteriori alle varie riforme succedutesi in materia a partire dal 2003: riforma Biagi, riforma Fornero e, da ultimo, Jobs Act).

In sintesi, la Suprema Corte ha ribadito che:

- a. il *nomen juris* utilizzato dalle parti contraenti non ha rilievo assorbente ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato: occorre avere riguardo al comportamento complessivo delle parti, anche
- b. l'eventuale necessità di una presenza quotidiana del collaboratore non costituisce elemento "esclusivo del rapporto di lavoro subordinato, potendo ricorrere anche nel lavoro autonomo";
- c. quanto alle "direttive", ove non risultino assolutamente pregnanti ed assidue, tali da privare il lavoratore di qualsiasi autonomia, esse costituiscono in realtà una modalità di coordinamento e di eterodirezione di per sé compatibile anche con il rapporto di lavoro autonomo;
- d. il potere disciplinare deve intendersi quale successione di ordini specifici, reiterati ed inerenti alla prestazione lavora-

posteriore alla conclusione del contratto, e, "in caso di contrasto fra dati formali e dati fattuali relativi alle caratteristiche e modalità della prestazione, è necessario dare prevalente rilievo ai secondi";

tiva e non consistere in mere direttive di carattere generale; a sua volta, la potestà organizzativa deve concretizzarsi in un effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e non in un mero coordinamento della sua attività.

Ribadito poi che l'onere della prova in materia grava sul lavoratore, secondo la Suprema Corte l'onere in questione deve ritenersi *"non assolto, ove si configuri una situazione di incertezza probatoria in ordine alla natura subordinata del rapporto"*.

Come detto, si tratta di principi consolidati affermati da tempo dalla Cassazione.

Si tratterà ora di verificare, nel tempo, l'elaborazione che verrà sviluppata dalla giurispru-

denza in materia di distinzione tra lavoro autonomo e subordinato alla luce delle più recenti riforme intervenute sul punto.

In particolare, il recente decreto legislativo n. 81 del 2015 ha previsto che *"A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*.

Molti sono i dubbi interpretativi relativi alla portata della norma, con riferimento ai temi della "applicazione" della disciplina del rapporto di lavoro subordinato e alle caratteristiche delle "collaborazioni organizzate dal committente".