

# NOTIZIE UTILI - SENTENZE

**LAVORO SUBORDINATO | 10 OTTOBRE 2016**

## **Ammalato esce di casa, ma non per andare al lavoro: non importa**

L'assenza del lavoratore dalla propria abitazione durante la malattia - oltre a dar luogo a sanzioni comminate per violazione dell'obbligo di reperibilità durante le fasce orarie - può (perciò non necessariamente) integrare anche un inadempimento sanzionabile con licenziamento disciplinare ex art. 7 Statuto dei Lavoratori, ove la condotta del dipendente comporti anche la violazione di obblighi derivanti da contratto di lavoro. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 20210/16; depositata il 7 ottobre)

### **In malattia si può uscire di casa? Ecco cosa dice la Cassazione**

Una recente pronuncia della Suprema Corte ricorda che durante gli orari della cosiddetta "reperibilità" il lavoratore deve rimanere a casa. E per assenza ingiustificata nei casi più gravi si rischia il licenziamento. Che cosa si può fare quando si è in malattia? La linea di confine non sempre risulta chiara a tutti e un errore potrebbe costare anche il licenziamento per giusta causa e condotta infedele. Il 7 ottobre la Cassazione si è pronunciata: il lavoratore deve restare a casa in orari precisi in modo da consentire la visita fiscale del medico inviato dall'Inps. **I doveri del lavoratore ammalato** - Gli orari di "reperibilità" sono differenti per chi lavora nel settore privato e per chi invece è dipendente pubblico. Se gli impiegati pubblici hanno l'obbligo di restare a casa ogni giorno, dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18, inclusi domeniche e festivi, chi lavora nel privato deve farsi trovare, all'indirizzo comunicato all'azienda, dalle 10.00 alle ore 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00, sempre 7 giorni su 7, incluse le festività. Se per un motivo grave ci si dovesse allontanare da casa si deve comunicarlo prima o dimostrare l'urgenza. **Chi è esente?** - Non deve rimanere necessariamente a casa il lavoratore affetto da una malattia grave e sottoposto a cure salvavita, come per esempio la chemioterapia. Oppure il dipendente è esentato da comunicazioni al datore per l'improvvisa assenza da casa quando la malattia ha determinato una riduzione della capacità lavorativa di almeno il 67%. **Che cosa succede se ci si assenta durante gli orari della visita fiscale?** - In caso di assenza ingiustificata si perde il trattamento di malattia, con modalità diverse a seconda che non ci si faccia trovare alla prima, alla seconda o alla terza visita. Il datore di lavoro può licenziare il dipendente, ma solo nei casi più gravi. Secondo infatti la sentenza della Cassazione se restare a casa non è necessario al fine della guarigione, il giudice potrebbe giustificare l'assenza del lavoratore e non considerarlo "un inadempimento sanzionabile con il licenziamento". **E dopo la reperibilità?** - Si può uscire di casa dopo la reperibilità, ma ad una condizione: se uscire non pregiudichi la guarigione. Non si possono compiere attività che facciano ritardare la ripresa e il ritorno in servizio. In sintesi, il lavoratore malato può riprendere poco alla volta e lontano dagli orari della visita fiscale le piccole faccende quotidiane. Può andare a fare la spesa, per esempio, e svolgere attività che pesano sicuramente meno di stare una giornata a lavoro. Costringere infatti il convalescente a restare a casa potrebbe dimostrarsi un'ingiustificata limitazione della libertà di movimento.

**PUBBLICO IMPIEGO | 11 OTTOBRE 2016**

## **Finisce in carcere e non può più svolgere la prestazione lavorativa. La retribuzione non gli è dovuta**

Quando il prestatore non adempie all'obbligazione principale della prestazione lavorativa non per colpa del datore di lavoro, non può essere fatto carico a quest'ultimo dell'adempimento dell'obbligazione di corresponsione della retribuzione. Così la pronuncia n. 20321/16 della S.C. del 10 ottobre. Il caso. La Corte d'appello riconosceva il diritto di un dipendente dell'Agenzia delle Entrate alla ricostruzione della posizione giuridico-economica per il periodo... (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 20321/16; depositata il 10 ottobre) (Dal diritto del dipendente dell'agenzia delle Entrate assolto in sede penale alla ricostruzione della posizione giuridico-economica alla illegittimità del no alla sospensione della pena con la motivazione che la prosecuzione della detenzione favorirebbe un percorso virtuoso di revisione critica della condotta criminale: sono questi alcuni dei temi affrontati nel deposito dell'11 ottobre)

**REATI FISCALI | 11 OTTOBRE 2016**

## **La dichiarazione infedele viene punita solo se ...**

La condotta di colui che nelle dichiarazioni infedeli indichi elementi attivi inferiori a quelli reali è punibile solo laddove l'ammontare dell'imposta evasa sia superiore, per ogni anno e per ognuna delle singole imposte, ad euro 150.000,00 e che il totale degli elementi attivi così sottratti all'imposizione sia superiore, in relazione a ciascun anno, al 10% del totale degli elementi attivi reali o sia comunque superiore ad euro 3.000.000,00. La Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n.42744/2016, depositata il 10 ottobre u.s., si è pronunciata in materia di reati tributari, con particolare riferimento alla fattispecie delittuosa denominata "Dichiarazione Infedele" (Corte di Cassazione, sez. III Penale, sentenza n. 42744/16; depositata il 10 ottobre)



## **E' il datore di lavoro che deve provare l'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse**

Incombe sul datore di lavoro l'onere probatorio inerente sia alla concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo - organizzativo, sia alla 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. *(Corte di Cassazione, sez. VI Penale, sentenza n. 20436/16; depositata l'11 ottobre)*

## **Cassazione: licenziamento per giusta causa per assenza ingiustificata**

Con la sentenza n. **20218**, depositata il **7 ottobre 2016**, la Corte di Cassazione ha avallato l'immediata risoluzione del rapporto da parte del datore di lavoro per assenza ingiustificata dal lavoro per tre giorni consecutivi, in base alla previsione del contratto collettivo applicato dall'azienda stessa.

I giudici della Suprema Corte si sono soffermati sul tipo di licenziamento da comminare e cioè per "giusta causa" o "giustificato motivo soggettivo". La scelta ricade in capo al datore di lavoro e dipende dalla gravità del fatto in relazione al venir meno del rapporto fiduciario che deve sussistere tra le parti, facendo riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle singole mansioni, nonché dalla portata soggettiva del fatto, ossia dalle circostanze del suo verificarsi, dai motivi e dall'intensità dell'elemento intenzionale e di quello colposo (v. Cass. 26 luglio 2011 n. 16283; Cass. 1 marzo 2011 n. 5019; Cass. 3 gennaio 2011 n. 35).

Nel caso di specie la giusta causa del licenziamento è supportata non solo dall'assenza del lavoratore dal posto di lavoro senza giustificazione ma anche (e soprattutto) perché quest'ultimo ha fornito, in seguito, giustificazioni risultate non vere, che hanno portato alla dimostrazione della sua mancanza di buona fede e che erano idonee a ledere irrimediabilmente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, tenuto conto anche della sua elevata qualifica e della posizione ricoperta.

## **Incentivi in busta paga anche al dipendente che usa i permessi della legge 104**

I compensi incentivanti vanno corrisposti per intero al dipendente pubblico per i giorni in cui fruisce dei permessi per l'assistenza a familiari in stato di grave infermità o affetti da handicap. *(cassazione lavoro 20684/16)*

## **Statali, per i contratti altri 600 milioni**

Sul rinnovo del contratto per i dipendenti pubblici la nuova dote da mettere in manovra si attesta a 600 milioni, da aggiungere ai 300 milioni stanziati dall'ultima legge di stabilità, ma i tecnici del governo sono ancora al lavoro per cercare di rinvigorire un po' gli stanziamenti sul 2018-19. I fondi dovrebbero servire anche a recuperare in qualche modo l'arretrato, magari sotto forma di erogazione una tantum su cui serve però ovviamente l'accordo con i sindacati.

## **Il dirigente pubblico può essere sospeso anche in assenza di alcuna misura cautelare**

L'art. 29 del CCNL per i dirigenti del comparto Regioni ed Enti locali si interpreta nel senso che la facoltà dell'Ente di adottare la sospensione cautelare dal servizio è prevista per il dirigente che sia, o sia stato, colpito da misure restrittive della libertà personale, solo se - e limitatamente al periodo in cui - la misura cautelare non sia in corso (nella cui ipotesi la sospensione è atto obbligato da parte dello stesso Ente). *(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 20544/16; depositata il 12 ottobre)*

Il Coordinatore  
Michele GIULIANO

