

Informazioni di Lavoro e Previdenza

05 agosto 2013

Ferie non autorizzate durante la stagione estiva: i dipendenti devono risarcire il ristoratore.

L'onere di provare la discriminazione subita, anche se alleggerito, rimane a carico del lavoratore e deve fondarsi su elementi seri, precisi e concordanti.

Assegno al nucleo familiare ai soggetti iscritti alla gestione separata dei lavoratori autonomi.

Ferie non autorizzate durante la stagione estiva: i dipendenti devono risarcire il ristoratore.	Cassazione di Cassazione, sentenza n. 18166 del 2013.
--	--

Alcuni lavoratori ricorrevano al Tribunale asserendo di essere stati alle dipendenze di una società esercente un'attività di bar-trattoria-pizzeria, rispettivamente quale cameriere, cuoco e lavapiatti; i medesimi reclamavano l'illegittimità del licenziamento disposto nei loro confronti dalla società.

La società si difendeva chiedendo il rigetto delle pretese dei lavoratori ed anche la loro condanna al risarcimento dei danni subiti per avere i medesimi chiuso arbitrariamente l'esercizio durante il periodo feriale.

Dopo il primo grado di giudizio, la Corte d'Appello di Roma confermava la pronuncia di legittimità relativa al licenziamento e condannava i lavoratori al risarcimento dei danni a favore della società, determinandoli in via equitativa in euro 12.000.

La Corte di Appello riteneva giusto il licenziamento in quanto ai lavoratori era imputabile la chiusura arbitraria ed immotivata dell'esercizio commerciale: perché avevano chiuso di propria iniziativa il bar-trattoria-pizzeria per usufruire delle ferie, senza avvertire la società ma comunicando tale loro decisione solo ad una collega aiuto-cuoca. Da tale condotta erano derivati danni al bar-ristorante-pizzeria poiché nei mesi di luglio ed agosto vi è un maggior afflusso di clienti. La Corte di Appello ha stimato quindi tali danni commisurandoli a circa un terzo/quarto dei ricavi mensili. La Corte riteneva, dunque, illecita la chiusura dell'esercizio ad opera dei lavoratori nel periodo 9-20 agosto e, per tale ragione, imponeva ai medesimi il pagamento di euro 12.000 per

risarcire il danno che avevano provocato.

La Corte di Cassazione, a cui si sono rivolti i lavoratori per contestare la decisione della Corte di Appello, ha ricordato che l'esatta determinazione del periodo feriale presuppone una valutazione comparativa di diverse esigenze e spetta unicamente all'imprenditore quale espressione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa. Al lavoratore compete soltanto la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale. Peraltro, quando il lavoratore non goda delle ferie nel periodo stabilito e non chieda di goderne in altro periodo dell'anno non può desumersi alcuna rinuncia. La rinuncia alle ferie sarebbe, tra l'altro, nulla per contrasto con diverse norme imperative, tra cui l'art. 36 della Costituzione e l'articolo art. 2109 del codice civile. In tal caso, pertanto, il datore di lavoro sarebbe tenuto a corrispondere l'indennità sostitutiva delle ferie non godute.

I lavoratori, in questo caso, invece, senza avvertire i proprietari, avevano chiuso di propria iniziativa l'esercizio di ristorazione per usufruire delle ferie, senza comunicarlo ad alcun preposto della società. La Corte di Cassazione ha, pertanto, confermato che il comportamento dei lavoratori era stato illecito, il licenziamento era legittimo e i medesimi erano tenuti al ristoro dei danni.

L'onere di provare la discriminazione subita, anche se alleggerito, rimane a carico del lavoratore e deve fondarsi su elementi seri, precisi e concordanti.	Corte di Cassazione, sentenza n. 14206 del 2103
--	--

Una impiegata conveniva in giudizio un istituto di credito dolendosi di una mancata promozione. La lavoratrice asseriva che, pur in presenza di tutti i presupposti, il mancato avanzamento professionale era da considerarsi ingiusto e frutto di discriminazione sessuale.

L'articolo 15 della legge 300/1970 sanziona con la nullità qualsiasi patto o atto diretto a discriminare un lavoratore in base all'adesione ad una associazione sindacale.

La legge 903/1977 ha previsto il divieto di discriminazioni fondate sul sesso relativamente all'accesso al lavoro ed alla formazione professionale, il diritto alla parità retributiva e a criteri di classificazione comune, il divieto di discriminazione in materia di attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e di progressione di carriera, la parità in materia di cessazione dal lavoro, le modalità di partecipazione delle donne al lavoro notturno ed divieto durante la gravidanza.

La legge 903/1977 ha aggiunto all'art. 15 dello Statuto dei lavoratori il divieto di discriminazione per ragioni politiche, religiose, di sesso, razza e lingua.

La legge 125/1991 ha introdotto la distinzione tra discriminazione diretta ed indiretta (discriminazione diretta è una disposizione, criterio, prassi, atto o comportamento che produca un

effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole in situazione analoga; discriminazione indiretta si ha quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto o un comportamento apparentemente neutri mettono i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio).

Il decreto legislativo 216/2003 ha esteso la sanzione anche alle discriminazioni in base all'handicap, all'età, all'orientamento sessuale e alle convinzioni personali.

La tutela antidiscriminatoria può avvalersi di azioni ordinarie, l'una individuale e l'altra collettiva (o pubblica), e di due simmetriche procedure d'urgenza.

Nell'azione individuale è il singolo che si attiva per far valere la lesione di un proprio diritto.

L'azione individuale può condurre alla sanzione di nullità degli atti o patti discriminatori, all'ordine di rimozione degli effetti e di cessazione della condotta iniqua ed al risarcimento del danno.

La Corte di Cassazione ha sottolineato che, in base all'art. 40 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, alle direttive europee ed alla giurisprudenza comunitaria e nazionale, il lavoratore discriminato, che vuole ottenere il risarcimento del danno, deve fornire prove idonee a far presumere l'esistenza di atti o comportamenti discriminatori perpetrati dal datore di lavoro in ragione del sesso dei suoi dipendenti. A fronte di tali elementi spetta, invece, al datore di lavoro provare l'inesistenza della discriminazione. Tali prove possono anche essere dati statistici relativi alle assunzioni, alle retribuzioni, alle progressioni in carriera, ai licenziamenti di lavoratori e lavoratrici fatti in passato dall'azienda. Gli elementi necessari per raggiungere la prova della discriminazione devono essere comunque seri, precisi e concordanti.

La Corte di Cassazione, nel caso affrontato, ha ritenuto che lavoratrice avrebbe lamentato che la promozione le sarebbe stata negata per una discriminazione individuale subita che si inseriva in un quadro di discriminazione generale e diffusa in danno del personale femminile all'interno della azienda. La dipendente, però, non avrebbe offerto elementi con quelle caratteristiche di precisione, concordanza e di serietà richieste dall'ordinamento. La Corte di Cassazione ha, quindi, rigettato la pretesa della lavoratrice.

Assegno al nucleo familiare ai soggetti iscritti alla gestione separata dei lavoratori autonomi.

Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali, D.M. Del 4/4/2002; INPS, Circolare n. 84 del 2013.

I lavoratori con collaborazione a progetto o coordinata e continuativa, professionisti senza cassa, venditori a domicilio, associati in partecipazione possono godere della disciplina dell'assegno per il

nucleo familiare.

L'articolo 4 del D.M. del 27/5/98 e il successivo D.M. del 4/4/2002 hanno stabilito che agli iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2 della legge 335/1995, e tenuti al versamento della contribuzione di cui all'art. 59 della legge 449/1997, è estesa la disciplina dell'assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 del decreto legge 69/1988.

L'assegno per il nucleo familiare è garantito agli iscritti alla gestione separata dei lavoratori autonomi, purché i medesimi stessi non siano iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie e non siano pensionati.

La domanda deve essere presentata all'INPS a decorrere dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello per il quale è richiesta la prestazione. La stessa deve essere inoltrata alla sede INPS di residenza del collaboratore. L'assegno è erogato con pagamento diretto da parte delle strutture periferiche dell'INPS.

L'assegno non spetta se la somma dei redditi derivanti dalle attività per cui sono tenuti alla iscrizione alla gestione separata, è inferiore al 70 per cento del reddito complessivo del nucleo familiare. L'assegno spetta solo se la somma dei redditi derivanti dalle attività previste per la gestione separata è pari o superiore al 70 per cento del reddito complessivo del nucleo familiare, percepito nell'anno solare precedente il 1° luglio di ciascun anno. L'assegno compete, tuttavia, anche al nucleo a composizione reddituale mista che raggiunga il requisito del 70 per cento del reddito complessivo con la somma dei redditi da lavoro dipendente e da lavoro parasubordinato. Si considera realizzato il requisito del 70 per cento per i nuclei a composizione reddituale mista, qualora raggiungano tale requisito con la somma dei redditi da lavoro dipendente e da attività parasubordinata.

Il diritto all'assegno spetta indipendentemente dall'entità dei singoli redditi (di lavoro dipendente o di lavoro parasubordinato) che costituiscono il reddito complessivo. Il 70 per cento del reddito totale può essere conseguito anche solo da lavoro dipendente, qualora i proventi da lavoro autonomo siano zero. L'assegno viene riconosciuto anche se nell'anno di riferimento il reddito complessivo del nucleo familiare del richiedente, di qualsiasi natura, sia uguale a zero o risultino solo redditi negativi.

Gli importi degli assegni per il nucleo familiare sono gli stessi stabiliti per i lavoratori subordinati, come da ultimo indicati dall'INPS con al Circolare 84/2013.

Ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata l'assegno è erogato per tutto il periodo che, ai fini previdenziali, risulti coperto dalla specifica contribuzione, comprensiva dell'aliquota contributiva aggiuntiva, introdotta dalla legge 449/97 per il finanziamento delle prestazioni di maternità e degli assegni per il nucleo familiare.

I periodi lavorati potrebbero non coincidere con i periodi coperti da contribuzione: l'accredito dei contributi presso la gestione separata non avviene in stretta correlazione temporale con il periodo in cui sono stati pagati i compensi cui si riferiscono. In alcuni casi la contribuzione versata potrebbe non corrispondere all'intero periodo per il quale è stato corrisposto il compenso.

La domanda può essere presentata anche per un periodo pregresso. Gli arretrati vengono corrisposti nel limite della prescrizione quinquennale.

In caso di maternità, il beneficio dell'assegno per il nucleo familiare è riconosciuto anche in relazione ai periodi per i quali vi sia stato il solo versamento della contribuzione figurativa. La copertura figurativa risultante dal computo dei periodi di congedo di maternità/paternità è utile anche ai fini dell'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare. Il diritto all'assegno per il nucleo è, quindi, accordato in tutti i casi in cui vi è diritto alla copertura figurativa per congedo di maternità o congedo di paternità. Il diritto all'assegno è riconosciuto anche nelle ipotesi di contribuzione figurativa per congedo parentale.

Il lavoratore che svolge prestazioni occasionali che configurano un rapporto di collaborazione coordinata ha titolo alla corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare qualora, oltre alla prevista iscrizione alla gestione separata, sussista l'obbligo di versamento della relativa maggiorazione contributiva, applicandosi in tal caso la disciplina dei lavoratori iscritti a tale Gestione (Circolare INPS 41/2006).

Il lavoratore autonomo occasionale, soggetto all'obbligo di iscrizione presso la gestione separata in quanto il reddito annuo derivante da detta attività è superiore a 5.000 euro, se obbligato al versamento della relativa maggiorazione contributiva, ha titolo alla corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare. Al di sotto di tale limite reddituale, non essendo previsto l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata, non può essere riconosciuto l'assegno.

STUDIO LEGALE CAROZZA

Napoli, Centro Direzionale ISOLA F10
Caserta, Via Battisti n. 103
Telefono 0823328817
www.studiolegalecarozza.it