newsletter
GIUGNO 2016

Studio
Arlati Ghislandi
CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

3. Giurisprudenza

3. GIURISPRUDENZA

L'omesso o infedele DM10 concretizza evasione contributiva

Cassazione n. 11626 del 7 giugno 2016

La Corte di Cassazione, con la pronuncia n. 11626 del 7 Giugno 2016, ha riaffermato il principio di diritto, secondo cui in tema di obbligazioni contributive, l'omessa o infedele denuncia mensile all'INPS (attraverso i modelli DM10) di rapporti di lavoro o di retribuzioni erogate, ancorché registrati nei libri obbligatori, concretizza l'ipotesi di "evasione contributiva", e non la meno grave fattispecie di "omissione contributiva", che riguarda le sole ipotesi in cui il datore di lavoro, pur avendo provveduto a tutte le denunce e registrazioni obbligatorie, ometta il pagamento dei contributi.
Alla luce di tale principio, tuttavia, la Corte di Cassazione ha ritenuto che non configuri evasione contributiva la mancata denuncia all'Ente di un fatturato soggetto a contribuzione in assenza della volontà di occultare i rapporti o le retribuzioni, qualora la mancata comunicazione sia dipesa esclusivamente da dubbi interpretativi delle norme di legge.

Badge aziendale: è obbligatorio l'accordo sindacale

Cassazione n. 9904 del 13 maggio 2016

Con sentenza del 13 maggio 2016, n.9904 la Corte di Cassazione, si è pronunciata in merito all'obbligo di esperire un accordo ex art. 4 L. 300/70 (o di ottenere la relativa autorizzazione dell'ispettorato del lavoro) in caso di installazione di un apparecchio che consenta la trasmissione, mediante sistema on line alla centrale operativa, di tutti i dati acquisiti tramite la lettura magnetica del badge del singolo lavoratore, riguardanti non solo l'orario di ingresso e di uscita, ma anche le sospensioni, i permessi e le pause.
Ad avviso della Corte, in tale ipotesi i predetti obblighi di legge sussistono, in quanto si realizza in concreto, il controllo costante e a distanza dell'osservanza da parte dei dipendenti del loro obbligo di diligenza, sotto il profilo del rispetto dell'orario di lavoro.

Licenziamento ingiurioso: solo se offensivo o pubblicizzato

Cassazione n. 12204 del 14 giugno 2016

La Corte di Cassazione, con sentenza del 14 giugno 2016, n. 12204 ha ribadito che il licenziamento ingiurioso o vessatorio, lesivo della dignità e dell'onore del lavoratore, che dà luogo al risarcimento del danno, ricorre soltanto in presenza di particolari forme o modalità offensive o di eventuali forme ingiustificate e lesive di pubblicità date al provvedimento, le quali vanno provate da chi le adduce, unitamente al lamentato pregiudizio.
Non rileva, quindi, la sola gravità di fatti addebitati (rivelatisi poi infondati) con circostanze che comportano necessariamente un deleterio impatto sulla sua reputazione professionale, per le conseguenze derivanti dalla conoscenza dei motivi del licenziamento nell'ambiente di lavoro.