



GIURISPRUDENZA

ORIENTAMENTO della SETTIMANA

La falsa corresponsione ai dipendenti di erogazioni previdenziali

... è configurabile come reato di **indebita percezione di erogazioni pubbliche** a danno dello Stato, di altri enti pubblici o della Comunità Europea (art. 316-ter, c.p.), la condotta del datore di lavoro che, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero l'omissione di informazioni dovute, espone falsamente di aver corrisposto al lavoratore somme a titolo di indennità per **malattia, maternità, assegni familiari e cassa integrazione guadagni**, ottenendo quindi dall'INPS il conguaglio di tali somme, in realtà non corrisposte, con quelle da lui dovute a titolo di contributi previdenziali e assistenziali, così percependo indebitamente dallo stesso Istituto le corrispondenti erogazioni. Il vantaggio economico, infatti, non deve necessariamente consistere nell'ottenimento di una **somma di denaro**, ma può consistere indifferentemente nell'**esenzione dal pagamento** di una somma altrimenti dovuta. Il reato in parola punisce, dunque, condotte non incluse nella fattispecie di **truffa**, caratterizzate, oltre che dal silenzio antidoveroso, da false dichiarazioni o dall'uso di documenti falsi, ma nelle quali l'erogazione non discende da una **falsa rappresentazione** dei suoi presupposti all'Ente pubblico erogatore, che non viene indotto in errore perché in realtà si rappresenta, correttamente, solo l'esistenza della formale attestazione del richiedente. Riguardo poi al superamento della **soglia** di euro 4.000,00 (art. 316-ter, co. 2, c.p.), essa integra un elemento costitutivo del reato e non una condizione obiettiva di punibilità, sicché è irrilevante che il datore di lavoro consegua in **mensilità distinte** risparmi contributivi che, sommati tra loro, determinerebbero il superamento della soglia, in quanto rileva il solo conseguimento della somma corrispondente ad ogni singola condotta percettiva, da valutare su **base mensile** ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 25 maggio 2022, n. 20531

Orientamento contrario

... la condotta del datore di lavoro che, esponendo falsamente di aver corrisposto al lavoratore somme a titolo di indennità per malattia, assegni familiari e cassa integrazione guadagni, ottenga dall'INPS il conguaglio di tali somme, in realtà non corrisposte, con quelle da lui dovute a titolo di contributi previdenziali e assistenziali, va qualificata come **truffa**, ponendosi l'accento sull'artificio costituito dalla **fittizia esposizione** delle somme corrisposte al lavoratore e sulla successiva **induzione in errore** dell'Istituto previdenziale ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 3 ottobre 2012, n. 42937

GIURISPRUDENZA

SENTENZE della SETTIMANA

Indennità di mobilità, il decorso del termine di decadenza prescinde dalla regolarità del rapporto

... il decorso del termine di 60 giorni dall'inizio della disoccupazione indennizzabile, per la **presentazione** della domanda di ammissione al beneficio dell'indennità di mobilità, determina la decadenza dal relativo diritto, salvo che l'impedimento addotto rispetto all'esercizio del diritto stesso, sia riconducibile a "**forza maggiore**". Quest'ultima va intesa non come situazione di fatto di **mera difficoltà**, bensì quale forza esterna ostativa **in modo assoluto**, caratterizzata dall'imprevedibilità ed inevitabilità, da accertare positivamente mediante specifica indagine del giudice di merito, non contemplando tale decorrenza alcuna possibilità di proroga, sospensione o interruzione se non nei casi eccezionali **tassativamente** previsti dalla legge ed essendo **irrelevante** che il percorso rapporto di lavoro si sia svolto in modo regolare o irregolare e/o che la sua causa di estinzione si sia prodotta in modo formale o meno ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 4 aprile 2022, n. 10747

Il termine per l'iscrizione nelle liste di mobilità è ordinatorio

... il termine di 60 giorni dal licenziamento, previsto per l'esercizio da parte del **dipendente** licenziato, del potere di richiedere l'iscrizione nelle liste di mobilità, ha carattere ordinatorio e può pertanto essere **prorogato** anche dopo la sua scadenza, in presenza di **adeguate giustificazioni** del ritardo. Ciò, allo scopo di evitare che il lavoratore possa perdere i benefici propri dell'iscrizione nelle liste di mobilità a causa di **comportamenti omissivi** del datore di lavoro che, in violazione della disciplina dei licenziamenti collettivi, avesse appunto omissivo di richiederla agli Uffici competenti ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 4 aprile 2022, n. 10744

Gli elementi fondanti della giusta causa di licenziamento

... affinché si configuri un licenziamento per giusta causa, è necessario che i fatti addebitati al lavoratore rivestano carattere di **grave violazione** degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, tale da lederne irrimediabilmente l'elemento fiduciario. Spetta, in ogni caso, al giudice di merito valutare la **congruità** della sanzione espulsiva, non già sulla base di un'analisi astratta della circostanza, bensì tenendo conto di ogni **aspetto concreto** della vicenda, assegnandosi principalmente rilievo all'**intensità** dell'elemento intenzionale o di quello colposo, al **grado di affidamento** circa le mansioni svolte dal dipendente e la qualifica da lui rivestita, alle modalità di attuazione del rapporto ed alla sua particolare

GIURISPRUDENZA

natura e tipologia, nonché alla **configurazione** che la contrattazione collettiva faccia delle mancanze addebitate ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 21 aprile 2022, n. 12789

Licenziamento collettivo: il requisito della contestualità nelle comunicazioni di recesso

... in tema di licenziamento collettivo, la contestualità fra la **comunicazione del recesso** al lavoratore e la **comunicazione finale** alle organizzazioni sindacali e ai competenti Uffici del lavoro, richiesta a pena d'inefficacia del licenziamento medesimo, deve esser valutata mediante una procedura temporalmente cadenzata in modo rigido ed analitico e con **termini molto ristretti**, nel senso che deve sussistere una necessaria ed ineliminabile contemporaneità delle due comunicazioni, la cui mancanza può non determinarne l'**inefficacia**, solo se sostenuta da giustificati motivi di **natura oggettiva**, da comprovare ad opera del datore di lavoro ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 31 maggio 2022, n.17694