

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

**ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO**  
**CONSIGLIO PROVINCIALE DI**  
**NAPOLI**



con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

**con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli**

.....FORMARE....INFORMANDO.....ovvero.....  
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi  
.....**FORMARE....INFORMANDO.....ovvero.....**  
**Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi**

**N° 02/2013**

**14 Gennaio 2013 (\*)**

***Gentili Colleghe e Cari Colleghi,  
nell'ambito di questa nuova iniziativa editoriale di comunicazione e di  
immagine, ma pur sempre collegata alla instancabile attività di informazione e  
di formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....***

***Oggi parliamo di.....***

IL CANALE CIVIS POTRA' ESSERE UTILIZZATO PER TRASMETTERE I DOCUMENTI RICHIESTI ALLE SOCIETA' DI CAPITALI A SEGUITO DI CONTROLLO EX ART. 36 - TER DEL D.P.R. 600/73.

***AGENZIA DELLE ENTRATE – NOTA DEL 10 GENNAIO 2013.***

L'Agenzia delle Entrate, **nota del 10 gennaio 2013**, ha comunicato la possibilità di **inviare tramite Civis i documenti richiesti alle società di capitali a seguito di un controllo formale** (art. 36-ter D.P.R. n. 600/1973).

Il nuovo servizio di trasmissione dei documenti riguarderà *in primis* le richieste di documentazione relative alle dichiarazioni Unico SC 2010.

Per trasmettere i documenti si deve accedere al canale Civis, dedicato agli utenti registrati ai servizi telematici, dal sito **[www.agenziaentrate.it](http://www.agenziaentrate.it)**.

Il sistema guiderà l'utente, passo dopo passo, nella procedura: una volta effettuato il *login*, occorrerà inserire i dati identificativi della comunicazione a cui si riferisce la documentazione da inviare.

Sarà il sistema stesso a indicare all'utente dove trovare le informazioni richieste all'interno della comunicazione.

***I documenti da trasmettere devono essere contenuti in file denominati secondo l'elenco di voci di spesa riportate nella comunicazione ricevuta.***

***I file devono essere in formato pdf/A o tiff e non devono superare la dimensione massima di 5 Mb.***

Nel caso di un file di dimensione maggiore occorrerà suddividerlo in più file da inviare uno per volta.

Entro maggio 2013, il nuovo servizio di trasmissione dei documenti tramite il canale Civis verrà esteso alle comunicazioni emesse a seguito di controllo formale relative alle dichiarazioni modello "Unico 2010 - Persone Fisiche".

PROCEDURA DI MOBILITA' ANCHE PER LE IMPRESE EDILI SE IL CANTIERE NON E' ANCORA DEL TUTTO ULTIMATO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 20033 DEL 15 NOVEMBRE 2012***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 20033 del 15 novembre 2012**, ha statuito che **laddove il cantiere non sia del tutto ultimato**, in quanto residuano ancora alcune lavorazioni da effettuare, **anche le imprese edili sono tenute ad esperire la procedura di legge prevista per i licenziamenti collettivi.**

**Come noto**, l'art. 24 comma 4 della L. 223 del 23 luglio 1991 prevede che **la procedura per licenziamento collettivo non si applica**, peraltro, **nei casi di fine lavoro nelle costruzioni edili.**

Orbene, gli Ermellini, con la sentenza *de qua*, hanno avuto modo di sottolineare come il predetto dettato normativo si riferisca **esclusivamente all'ipotesi della completa ultimazione dei lavori non potendosi pertanto applicare tale esclusione procedurale laddove residuano, nel cantiere, delle opere da completare.**

In tale ultima evenienza dovrà, pertanto, essere osservata la procedura "ordinaria" **non essendo sufficiente il "semplice" rispetto dei soli criteri di scelta richiesti dalla norma.**

NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE LA CONDOTTA DEL LAVORATORE DEVE ESSERE VALUTATA NEL SUO CONTENUTO OBIETTIVO ESSENDO IRRILEVANTI I SENTIMENTI MERAMENTE INTERIORI.

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 16643 del 15 Novembre 2012**, ha stabilito la **illegittimità del licenziamento** intimato **al lavoratore che** con sentimenti squisitamente interiore **critica l'azienda fino ad odiarla**.

Nel caso in specie **la Corte d'Appello di Roma aveva confermato la sentenza** con la quale il giudice di primo grado aveva dichiarato **l'illegittimità del licenziamento** comminato nei confronti di un lavoratore, ritenendo **irrilevanti gli stati psicologici interni** (sentimenti di animosità e avversione nei confronti dell'azienda) pur se emergenti da un atto giudiziario del 17/5/2002, oltre all'**oggettiva mancanza di carattere lesivo per l'azienda considerato il contenuto squisitamente interiore delle emozioni**.

Avverso la sentenza la società aveva proposto ricorso, sostanzialmente attribuendo al lavoratore la mancata contestazione degli specifici fatti a lui addebitati e da ciò pretendendo la legittimità del licenziamento intimato.

La Suprema Corte, investita della questione, ha preliminarmente rilevato che la Corte territoriale ha ritenuto, con motivazione adeguata, assolutamente irrilevante la dedotta mancata contestazione dei fatti addebitati.

Per altro verso, hanno aggiunto gli Ermellini rigettando il ricorso proposto, è da rilevare che la mancata contestazione dei fatti sarebbe in ogni caso ininfluenza, giacché, anche **ove ritenuta sussistente l'animosità attribuita al lavoratore, la stessa non sarebbe significativa di per sé, perché non sfociata in condotte oggettive. Non possono cioè ritenersi rilevanti**, ai fini del licenziamento disciplinare, **i profili meramente interiori del lavoratore non manifestatisi nell'ambito della relazione lavorativa**.

I Giudici di Piazza Cavour hanno concordato infine anche con l'operato della **Corte territoriale** che **non aveva disposto consulenza tecnica medico-psicologica** chiesta dall'azienda al fine di accertare la sussistenza dei sentimenti di inimicizia del lavoratore e la loro incidenza sullo svolgimento della prestazione lavorativa.

Infatti, come enunciato dalla consolidata giurisprudenza di legittimità (*Cfr. Cass. 8641/2010*), **"la condotta del lavoratore deve essere valutata nel suo contenuto obiettivo"**, con irrilevanza dei profili meramente interiori, talché **superflua si rivela qualsiasi indagine riguardo all'atteggiamento psicologico del lavoratore**.

E' ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO INTIMATO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITA' AL LAVORO SENZA LA VERIFICA SULLA POSSIBILE RICOLLOCAZIONE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 22330 DEL 18 DICEMBRE 2012***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 22330 del 18 Dicembre 2012**, ha stabilito la **illegittimità del licenziamento** intimato ad un medico radiologo **per inidoneità sopravvenuta al lavoro perché affetto da ansia**.

Nel caso in esame il lavoratore era stato **licenziato dalla Asl** presso cui prestava servizio perché **affetto da una sintomatologia ansiosa**; secondo le prescrizioni mediche doveva essere **esentato dai turni di reperibilità** e doveva essere **affiancato**, nella redazione dei referti, da un collega.

L'Azienda sanitaria aveva perciò **intimato il licenziamento determinato da impossibilità sopravvenuta della prestazione**.

La **Corte di Appello di Milano** aveva confermato la decisione di primo grado, **dichiarato illegittimo il licenziamento** ed aveva condannato la Asl al **pagamento della somma di euro 100.000 a titolo di indennità supplementare**, con gli interessi legali dal licenziamento al saldo.

La Corte territoriale pur **riconducendo il provvedimento all'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo** lo aveva ritenuto **illegittimo**, sia sotto il profilo formale, **in quanto non era stato preceduto dalla contestazione** scritta, sia sotto quello sostanziale, giacché **non era stato motivato con riguardo alla permanente impossibilità di svolgere la prestazione** lavorativa ed al protrarsi di tale situazione.

Per la riforma della sentenza aveva **proposto ricorso il radiologo** invocando l'**applicabilità dell'art. 18 L.300/700**, prevista anche per i dirigenti pubblici, e denunciando altresì che il licenziamento, intimato in assenza del parere del Comitato dei Garanti, era **privo di effetti**, con la conseguenza che il rapporto **doveva intendersi come mai interrotto**.

Orbene, **i giudici di Piazza Cavour** hanno **preliminarmente affermato che la sopravvenuta infermità permanente del lavoratore integra un giustificato motivo di recesso del datore di lavoro solo allorché debba escludersi anche la possibilità di adibire il lavoratore ad una diversa attività lavorativa riconducibile alle mansioni già assegnategli**, o altre equivalenti e, subordinatamente a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto

organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore (Cfr. Cass. 7 marzo 2005 n. 4827, Cass. 26 ottobre 2008 n. 25883).

All'uopo, non solo **non risultava dalle certificazioni** mediche che la sopravvenuta, parziale inidoneità fisica del ricorrente **avesse carattere permanente** ma l'amministrazione, aveva omesso di provare che, pur con la ridotta capacità lavorativa, il dipendente non potesse svolgere mansioni compatibili con l'organizzazione aziendale.

Inoltre, gli Ermellini hanno affermato che **la illegittimità del recesso dal rapporto di lavoro di una P.A. con un dirigente comporta l'applicazione, al rapporto fondamentale sottostante, della disciplina della Legge n. 300 del 1970, art. 18, con conseguenze reintegratorie.**

Pertanto, alla stregua dei suddetti principi, **la sentenza è stata cassata ed il ricorso del lavoratore accolto**, con rinvio al giudice indicato in dispositivo ai fini della determinazione del risarcimento del danno ex art. 18 L.300/70 conseguente alla illegittimità del licenziamento.

IL DANNO MORALE E QUELLO BIOLOGICO DEVONO ESSERE AUTONOMAMENTE ACCERTATI, L'UNO QUINDI NON E' PERCENTUALE DELL'ALTRO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 22909 DEL 13 DICEMBRE 2012***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 22909 del 13 Dicembre 2012**, ha statuito che **il danno morale da risarcire agli eredi del *de cuius* deve essere oggetto di un'autonoma determinazione da parte del giudice naturale non potendo lo stesso rappresentare una mera percentuale del danno biologico.**

Nel caso *de quo*, gli eredi di una casalinga, investita nel mentre percorreva a piedi il tratto di strada necessario per raggiungere la casa della vicina, impugnavano il *decisum* di merito sia per la parte in cui addebitava alla vittima un concorso di colpa (*per aver camminato sul lato destro della carreggiata anziché sul sinistro*) che per le modalità di quantificazione del danno morale. **Tale valore era stato stabilito dal giudice in base ad una semplice riparametrazione del danno biologico ulteriormente decurtato del 30% per la colpa addebitata alla lavoratrice.**

Orbene, i Giudici dell'organo di nomofilachia, nell'accogliere le doglianze dei ricorrenti (madre, marito e figlio della *de cuius*), hanno (ri)affermato (cfr. Cass. n° 2228/2012) **che il danno morale deve essere quantificato in modo del tutto autonomo**

**dovendosi soppesare, nel giusto modo, il grado di sofferenza patito dagli eredi e la mancanza affettiva dagli stessi subita.**

Tale danno, che per sua natura è del tutto differente dal danno biologico, deve essere oggetto di un'autonoma valutazione, al fine di determinarne la corretta entità, non potendo lo stesso rappresentare una semplice proporzione matematica di un valore determinato sulla base di tutt'altri parametri.

E' NOTTURNO IL LAVORATORE CHE SVOLGE ALMENO 80 GIORNI ALL'ANNO NELLA FASCIA NOTTURNA, CALCOLATI DALL'INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 37903 DEL 27 APRILE 2012***

La Corte di Cassazione – Sezione Penale -, **sentenza n° 37903 del 27 Aprile 2012**, ha statuito che un dipendente è considerato “**lavoratore notturno**” quando svolga **lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni all'anno, da calcolarsi con riferimento all'inizio del rapporto lavorativo.**

L'importante precisazione dell'Organo nomofilattico ha trovato origine dal ricorso che i soci amministratori di una società hanno esperito avverso la contravvenzione comminata loro ai sensi dell'art. 18-*bis* del d.lgs. n. 66/2003 per violazione dell'art. 14 della predetta legge.

Tale ultima disposizione, come noto, prevede che ***la valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro***, per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o del medico competente di cui all' articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, ***attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.***

I ricorrenti avevano sostenuto, nelle loro difese, che non ricorreva la fattispecie incriminatrice atteso che le dipendenti in questione non potevano considerarsi lavoratori notturni alla stregua delle seguenti motivazioni:

- **Le due lavoratrici non avevano svolto lavoro per almeno 7 ore consecutive nell'intervallo di tempo tra la mezzanotte e le 5 del giorno successivo, così come previsto dall'art. 2, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 532/99;**

- **in difetto di disciplina collettiva – è considerato lavoratore notturno chi lavori di notte per almeno 80 giorni all'anno, così come previsto dall'artt. 2, comma 1, lett. b), n. 2 del d.lgs. n. 532/99.**

Orbene ***i Giudici di Piazza Cavour***, respinte le argomentazioni difensive di cui al primo motivo sopra riportato in quanto nella fase di merito era emerso che le due lavoratrici avevano lavorato nella fascia oraria interessata, ***hanno accolto il secondo motivo di ricorso confermando che è da considerarsi lavoratore notturno colui che lo svolga per un minimo di 80 giorni all'anno.***

**Gli Ermellini, con la sentenza de qua, hanno stabilito che ai fini del computo dei suddetti giorni non debba considerarsi un qualsiasi intervallo temporale della durata di 365 giorni, né l'anno solare, in quanto una simile interpretazione si porrebbe in conflitto con la lettera e con la ratio della disposizione del d.lgs. 532/1999, che mira a tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore in relazione all'attività da questo effettivamente svolta.**

Pertanto, l'unico modo per assicurare la predetta tutela è quella di calcolare **l'anno dall'inizio del rapporto di lavoro**, in modo tale che per ogni effettivo anno di rapporto di lavoro, e non in relazione a periodi di tempo convenzionalmente considerati, il lavoratore abbia la garanzia di non dover prestare più di 80 giorni di lavoro notturno.

**Ad maiora**

**IL PRESIDENTE  
EDMONDO DURACCIO**

**(\*) Rubrica contenente informazioni riservate ai soli iscritti all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli. Riproduzione, anche parziale, vietata.**

*Con preghiera di farla visionare ai Praticanti di studio!!*

**HA REDATTO QUESTO NUMERO LA COMMISSIONE COMUNICAZIONE SCIENTIFICA ED ISTITUZIONALE DEL CPO DI NAPOLI COMPOSTA DA FRANCESCO CAPACCIO, PASQUALE ASSISI, GIUSEPPE CAPPIELLO E PIETRO DI NONO.**