



# Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli

## Rubrica "Formare ..... Informando" .....

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

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

**N° 28/2015**

**Napoli 20 Luglio 2015 (\*)**

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

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

### COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI GIUGNO 2015

E' stato reso noto l'indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Giugno 2015. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. Giugno 2015 è pari a **0,960280** e l'indice Istat è **107,30**.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE DURANTE L'ASSENZA DAL LAVORO PER MALATTIA SI DEDICHI AD ATTIVITA' PARTICOLARMENTE FATICOSE.

### **CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13955 DEL 7 LUGLIO 2015**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 13955 del 7 luglio 2015**, ha (ri)statuito la **legittimità del licenziamento irrogato al dipendente che, durante l'assenza dal lavoro per malattia, si dedichi allo svolgimento di attività particolarmente faticose.**

Nel caso *de quo*, un subordinato, **nel corso del periodo di assenza dal lavoro per malattia**, si dedicava alla tinteggiatura di alcune pareti di una villetta. Il datore di lavoro, venuto a conoscenza dell'accaduto, irrogava,

all'esito della procedura disciplinare - ex art.7 L. n° 300/70 -, il **licenziamento per giusta causa.**

Soccombente in entrambi i gradi di merito, il prestatore ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare *in toto* il *decisum* di prime cure, hanno evidenziato che **il comportamento del lavoratore che pregiudichi la normale guarigione, dedicandosi allo svolgimento di attività particolarmente faticose, è pienamente idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario intercorrente fra il datore di lavoro ed il prestatore stesso.**

Pertanto, atteso che nel caso in disamina era stato incontrovertibilmente dimostrato, nel corso del procedimento istruttorio, lo svolgimento delle suddette attività faticose da parte del dipendente ammalato, i Giudici dell'Organo di nomofilachia hanno confermato la **legittimità dell'atto di recesso datoriale.**

IL RIFIUTO DELLA LAVORATRICE ALL'INTERVENTO DEL TECNICO PER L'AGGIORNAMENTO SOFTWARE SUL PROPRIO COMPUTER LEGITTIMA IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14302 DEL 9 LUGLIO 2015***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14302 del 9 luglio 2015**, ha considerato il **licenziamento disciplinare proporzionato** alla gravità dell'atto di insubordinazione di una **lavoratrice che ha impedito l'aggiornamento software** sul computer aziendale in dotazione.

Nella vicenda in esame, la Corte d'Appello di Milano aveva confermato la sentenza del Tribunale della stessa città rigettando il ricorso presentato da una lavoratrice licenziata per giusta causa. La Corte aveva ritenuto provate le circostanze addotte a motivo del licenziamento ed in particolare la condotta tenuta, allorquando, in più riprese la lavoratrice aveva **negato la necessaria collaborazione** per consentire **l'inserimento nel computer di un software** per operare **on line**. La condotta si era sostanziata, altresì, in **atteggiamenti offensivi e derisori** nei confronti della propria superiore gerarchica.

Orbene, **la Suprema Corte**, successivamente adita dalla lavoratrice, **ha avallato il *decisum*** dei primi due gradi del giudizio, ritenendo **proporzionata la sanzione del licenziamento disciplinare** rispetto ai fatti evidenziati.

**Il rifiuto della lavoratrice** di far intervenire il tecnico e la successiva **discussione con il superiore** gerarchico seguita da vie di fatto, hanno continuato gli Ermellini, **costituiscono fatti accertati** così come riferiti dal Giudice di Appello e, in presenza di tale compiuta ricostruzione dei fatti, **non è possibile una rivisitazione in cassazione. Né è possibile una diversa valutazione della proporzionalità della sanzione**, costituendo, anche quest'ultima, una valutazione di fatto riservata al Giudice del merito che può essere vagliata in sede di legittimità solo in presenza di una motivazione non completa o illogica, circostanza questa, insussistente nel caso in esame.

LA MANCATA TENUTA DELLE SCRITTURE CONTABILI NON COMPORTA RESPONSABILITA' PENALE MA SOLO L'APPLICAZIONE DI UNA SANZIONE AMMINISTRATIVA.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE – SENTENZA N. 28581 DEL 6 LUGLIO 2015***

La Corte di Cassazione – Sezione Penale -, **sentenza n° 28581 del 6 luglio 2015**, ha statuito che ***la mancata tenuta delle scritture contabili da parte dell'imprenditore non comporta la condanna penale ma solamente la sanzione amministrativa.***

#### **IL FATTO**

L'amministratore di una S.r.l. veniva imputato del reato di occultamento o distruzione di documenti contabili (**art. 10, D.Lgs. n. 74/2000**) e condannato sia in primo grado che in appello.

Avverso la sentenza della Corte di Appello proponeva ricorso in Cassazione sostenendo che il reato non sarebbe stato configurabile nei suoi confronti, ***essendo egli stato il legale rappresentante della società dal febbraio del 2006 al gennaio del 2007, mentre la condotta si sarebbe consumata successivamente (2009)***. Sosteneva la difesa che penalmente responsabile è colui effettivamente in carica nel periodo in cui si è concretizzata la condotta.

Come noto, ai sensi **dell'art. 10 del D.Lgs. n. 74/2000**, salvo che il fatto costituisca più grave reato, **è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione**, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, con la sentenza de qua, hanno preliminarmente affermato:

1) **che nella specie l'imputato non poteva considerarsi responsabile poiché il reato di occultamento o distruzione si era consumato in un momento successivo alla cessazione dello stesso dalla carica ricoperta;**

2) **che la Corte d'Appello si era limitata ad affermare che per il periodo in cui la società era gestita dall'imputato non risultavano reperibili i libri obbligatori, il libro giornale, libro inventari e gestione IVA. Tuttavia, non era stata fornita alcuna spiegazione sul presunto collegamento tra la gestione e la materiale distruzione o occultamento.**

Per quanto sopra, gli Ermellini hanno ritenuto il ricorrente non colpevole accogliendo il ricorso, in quanto **la fattispecie criminosa del citato articolo 10 presuppone l'occultamento o distruzione delle scritture contabili obbligatorie e non anche quella della loro mancata tenuta.**

Quest'ultima condotta è infatti espressamente sanzionata dall'art. 9 del D.Lgs. n. 471/1997: **"Chi non tiene o non conserva secondo le prescrizioni le scritture contabili, i documenti e i registri previsti dalle leggi in materia di imposte dirette e di imposta sul valore aggiunto ovvero i libri, i documenti e i registri, la tenuta e la conservazione dei quali è imposta da altre disposizioni della legge tributaria, è punito con la sanzione amministrativa da € 1.032,00 a € 7.746,00".**

**In nuce, l'imprenditore che non tiene le scritture contabili incorre solo in una sanzione amministrativa e non in una condanna penale.**

Ne consegue, dunque, che anche se l'imputato non aveva, durante il periodo di gestione della società, istituito le scritture contabili obbligatorie, in ogni caso

non poteva essere chiamato a rispondere del reato di occultamento o distruzione delle stesse.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO SE LA PRESTAZIONE DEL LAVORATORE, COMPARATA CON QUELLA DEGLI ALTRI DIPENDENTI, E' NOTEVOLMENTE INFERIORE.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14310 DEL 9 LUGLIO 2015**

La Corte di Cassazione, **con sentenza n° 14310 del 9 luglio 2015, ha statuito la legittimità di un licenziamento intimato per scarso rendimento sostenuto da un monitoraggio dell'attività di un prestatore di lavoro** e relativo confronto con quella degli altri dipendenti con dimostrazione di una sproporzione significativa tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento.

Gli Ermellini, nella sentenza in commento, hanno evidenziato che, **nel contratto di lavoro subordinato, il lavoratore pur non obbligandosi al raggiungimento di un risultato**, con la conseguenza che il mancato raggiungimento del risultato prefissato non possa costituire inadempimento, **laddove siano individuabili parametri volti all'accertamento che la prestazione venga eseguita con la diligenza e professionalità medie**, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, **il discostamento da detti parametri possa costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione**, come già ribadito nella precedente sentenza della stessa Cassazione n. 8973 del 20 agosto 1991.

**Il licenziamento *de quo* intimato per "scarso rendimento"**, costituisce pertanto, un'ipotesi di **recesso del datore di lavoro per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore**.

Per i Giudici del Palazzaccio, quindi, **è necessario valutare la condotta del lavoratore nel suo complesso per un apprezzabile periodo di tempo per determinare se ci sia stato un effettivo inadempimento da parte del dipendente**, tenendo presente che il mancato raggiungimento del parametro non va confuso con l'oggetto dell'accertamento, che è costituito dall'inesatta e/o incompleta ovvero mancata esecuzione della prestazione.

Nel caso di specie, l'addebito mosso al lavoratore non si evidenziava in un unico episodio ovvero in più episodi considerati singolarmente, ma in una sua condotta continuativa, che si era protratta nel tempo e che era stata unitariamente considerata al fine di valutare la sussistenza dell'inadempimento e la sua gravità nell'ottica del sinallagma contrattuale.

IL PERIODO DI COMPORTO VA CALCOLATO TENENDO PRESENTI LE SOLE GIORNATE DI MALATTIA E NON ANCHE QUELLE DI FERIE.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14351 DEL 9 LUGLIO 2015**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14351 del 9 luglio 2015**, ha confermato l'illegittimità del licenziamento irrogato ad un lavoratore per superamento del periodo di comporta.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Bologna aveva confermato l'illegittimità del licenziamento irrogato, con parziale riforma della sentenza di primo grado per la parte in cui al lavoratore doveva essere riconosciuta una somma risarcitoria detratto l'*aliunde perceptum*. In particolare la Corte d'Appello aveva motivato la propria statuizione sulla base delle seguenti osservazioni:

- il 29/03/2004 non andava considerato quale giorno di malattia in quanto il lavoratore era in ferie, anche se successivamente la certificazione indicava come decorrenza il 29/03/04.
- l'assenza del 21/06/04 non andava considerata perché ritenuta assenza ingiustificata e punita con provvedimento conservativo.
- i periodi intercorrenti fra la comunicazione di recesso ed il ricevimento della stessa non andavano considerati.

**Gli Ermellini**, nel ritenere illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporta, riguardo ai motivi di doglianza della parte ricorrente, **hanno precisato quanto segue:**

- l'assenza del 29/03/04 non andava considerata di malattia in quanto, secondo il granitico orientamento delle Sezioni Unite, la malattia insorta nel corso del periodo di ferie non muta il titolo (da "ferie" a "malattia") per la giornata anteriore alla comunicazione di malattia.

- l'assenza del giorno 21/06/04 neppure andava considerata quale malattia in quanto assenza ingiustificata, giusto provvedimento disciplinare
- il raggiungimento del periodo di comportamento non determina un'automatica risoluzione del rapporto, dovendo il datore di lavoro esercitare il diritto di recesso. Pertanto, le condizioni legittimanti vanno verificate al momento del recesso, indipendentemente dalla successiva produzione di certificati.

In conclusione, la Suprema Corte, ha considerando illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comportamento rigettando il ricorso e condannando alle spese la parte ricorrente.

**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, Pietro Di Nono e Fabio Triunfo.**  
Ha collaborato alla redazione il **Collega Francesco Pierro***