



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° 08/2015

Napoli 23 Febbraio 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.....

E' ONERE DEL DATORE DI LAVORO DIMOSTRARE DI AVER IMPARTITO AI PROPRI DIPENDENTI LA DOVUTA FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 1918 DEL 3 FEBBRAIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 1918 del 3 febbraio 2015**, ha (ri)statuito che **il datore di lavoro deve impartire, ai propri dipendenti, la necessaria formazione ed informazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. In tal senso è suo onere dimostrare, nel corso di un (eventuale) giudizio, di aver regolarmente ottemperato agli obblighi previsti, in subjecta materia, dal D. Lgs. n° 81/2008 e s.m.i..**

Nel caso *de quo*, una nota azienda di accessori e abbigliamento veniva condannata, al termine del primo grado di giudizio, a risarcire l'**INAIL**, che aveva esercitato l'apposita **azione di regresso**, per l'**indennizzo erogato ad una dipendente rimasta infortunata nel mentre era intenta a svolgere la propria attività lavorativa.**

La Corte territoriale, adita dalla società, ribaltando il deliberato di prime cure, sottolineava che nel corso del procedimento istruttorio l'INAIL non aveva fornito alcuna prova delle (presunte) omissioni datoriali.

L'Istituto assicuratore ricorreva in Cassazione.

Orbene gli Ermellini, nel rinviare gli atti alla Corte di Appello per un nuovo deliberato, in diversa composizione, hanno sottolineato che **grava sul datore di lavoro dimostrare di aver adottato tutte le cautele che la norma impone e il comune sapere consiglia – ex art. 2087 cod.civ. -, al fine di prevenire gli infortuni sul lavoro.**

Pertanto, atteso che nel caso in disamina **il datore di lavoro non aveva fornito alcuna prova in merito alla (presunta) formazione ed informazione impartita ai propri lavoratori**, i Giudici di Piazza Cavour hanno cassato il deliberato di Appello, sollecitando la Corte territoriale, in diversa composizione, ad un nuovo *decisum* sulla base del principio che, **“in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'onere di dimostrare di aver adottato tutte le cautele possibili grava sul datore di lavoro”**.

SULLA VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI FEDELTA' INCIDONO ANCHE EVENTUALI CONDOTTE NON STRETTAMENTE INERENTI ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA CHE COMPORTINO IL VENIR MENO DEL RAPPORTO FIDUCIARIO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 2550 DEL 10 FEBBRAIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 2550 del 10 febbraio 2015**, ha (ri)confermato che **il contenuto degli artt. 2104 e 2105 c.c.**, richiamati dalla disposizione dell'art. 2106 c.c. (*id*: sanzioni disciplinari) **non va interpretato restrittivamente** e non esclude che **il dovere di diligenza** del lavoratore si estenda anche a quei **comportamenti extralavorativi** che possano pregiudicare il perseguimento dei fondamentali doveri connessi al perfetto inserimento nell'organizzazione dell'impresa.

Nella fattispecie in esame, un lavoratore veniva licenziato per **giusta causa a seguito di contestazione** con la quale gli si addebitava il compimento di **atti di violenza nei confronti della moglie, socia** della società datrice di lavoro.

Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento sostenendo che gli atti di violenza, invero, afferivano al **rapporto di coniugio** ed erano pertanto totalmente **estranei al rapporto di lavoro**.

La **Corte di Appello** di Lecce, pur riformando parzialmente il giudicato di prime cure, argomentava che il **licenziamento** era giustificato giacché i reiterati **atti di violenza** commessi, sebbene non strettamente connessi alla

prestazione lavorativa, avevano **comportato il venir meno del vincolo fiduciario** in quanto svolti **all'interno dell'azienda in presenza di estranei** ed avevano avuto come vittima uno dei soci.

Orbene, **la Suprema Corte**, compulsata dal lavoratore, ha avallato il giudizio della Corte di merito ed ha sottolineato che **l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 c.c.**, dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono **correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi**, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro. **Il dovere di diligenza** del lavoratore, hanno concluso i Giudici di Piazza Cavour, si riferisce anche ai **doveri strumentali e complementari** che concorrono a **qualificare il rapporto di lavoro** e si estende a comportamenti che per la loro natura e conseguenze possano apparire in contrasto con i doveri connessi all'inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa.

L'OMESSA PRESENTAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI DETERMINA LA PERDITA DELLA FACOLTA' DEL CONTRIBUENTE DI POTER UTILIZZARE IN COMPENSAZIONE IL CREDITO MATURATO.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 1287 DEL 26 GENNAIO 2015

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 1287 del 26 gennaio 2015**, ha statuito che **l'omessa presentazione della dichiarazione dei redditi determina la perdita della facoltà del contribuente di poter utilizzare in compensazione il credito maturato nella relativa annualità con i debiti dell'anno successivo, perché tale mancanza impedisce all'Amministrazione finanziaria di verificare l'esistenza e l'entità del credito stesso.**

IL FATTO

Ad una società veniva notificata cartella esattoriale con la quale l'Amministrazione finanziaria aveva proceduto ad iscrivere a ruolo, *ai sensi dell'articolo 36-bis del Dpr 600/1973*, **somme ritenute indebitamente compensate in F24 in quanto riferite a un credito maturato nell'anno di**

imposta 2001 (modello Unico 2002), per il quale la dichiarazione risultava omessa.

La società ricorreva alla giustizia tributaria risultando vincitrice in primo grado e soccombente in secondo.

Da qui il ricorso per Cassazione da parte della società.

Orbene, i **Giudici di Piazza Cavour**, con la sentenza *de qua*, nel respingere il ricorso della società, **hanno (ri)affermato che l'omessa presentazione della dichiarazione annuale esclude, per il contribuente, la possibilità di recuperare il credito maturato nel relativo periodo d'imposta attraverso la compensazione nel periodo d'imposta successivo, potendo presentare, invece, richiesta di rimborso, ricorrendone i presupposti** (cfr. *ex multis*, Cass. sent. n. 19326/2011, 7172/2009, 433/2008, 16257/2007 e 16477/2004).

Nella fattispecie in esame, infatti, la società contribuente aveva portato in compensazione un credito d'imposta maturato nell'anno d'imposta 2001 nella dichiarazione relativa all'annualità successiva, anno d'imposta 2002, senza che la dichiarazione relativa all'annualità in cui il credito era maturato (modello Unico 2002) fosse pervenuta all'Agenzia delle Entrate.

Per cui, hanno concluso gli Ermellini, nel caso *de quo*, non si discute sull'esistenza del credito eventualmente maturato per il contribuente nell'anno d'imposta 2001, ma sulla facoltà di utilizzare tale credito, portandolo in compensazione con la dichiarazione dei redditi successiva (Modello Unico 2003 per l'anno d'imposta 2002), ***attesa la mancanza di continuità tra la dichiarazione relativa all'annualità in cui il credito era maturato (id: dichiarazione omessa) e quella in cui il credito veniva portato in compensazione.***

Si coglie l'occasione per ricordare che **l'Agenzia delle Entrate**, con **circolare n. 21/E del 25/06/2013**, ha precisato che, se il contribuente ritiene che il credito non dichiarato sia fondatamente ed effettivamente spettante, può attestarne l'esistenza contabile, mediante la produzione all'ufficio competente di idonea documentazione, entro il termine previsto dagli articoli 36-bis del Dpr 600/1973 e 54-bis del Dpr 633/1972 (*trenta giorni successivi al ricevimento della comunicazione*).

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE DETERMINATO DA FRASI OFFENSIVE RIVOLTE AD UN SUPERIORE SE CAUSATE DALL'IRA PER UN'INGIUSTIZIA SUBITA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 2692 DEL 11/02/2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 2692 dell'11 febbraio 2015**, ha statuito che **non può essere licenziabile il dipendente che, in preda ad un atto d'ira e, pertanto in stato di turbamento psichico transitorio, si rivolga al suo superiore gerarchico con voce alterata e con parole offensive e volgari.**

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha accolto il ricorso di un lavoratore che non ha mai contestato l'esistenza dell'illecito ma la specifica valutazione della sua gravità. Infatti, quest'ultimo, anche se ha usato parole offensive nei confronti del suo superiore che lo aveva richiamato all'ordine, ha lamentato l'errata qualificazione dell'illecito disciplinare (da grave a lieve) tale da non giustificare il licenziamento.

Infatti, l'interessato non aveva rifiutato alcuna prestazione lavorativa richiesta e nel corso del giudizio metteva in evidenza come nel contratto collettivo di categoria la sanzione espulsiva era accostata solo a gravi reati accertati con sentenza definitiva.

Gli Ermellini hanno così confermato *in toto* le precedenti sentenze dei Giudici di Merito, evidenziando che **"il contratto collettivo di categoria parifica all'insubordinazione grave, giustificativa del licenziamento, gravi reati accertati in sede penale, quali il furto e il danneggiamento"** per questo si deve **"ritenere rispettosa del principio di proporzione la decisione della Corte di Merito, che non ha riportato il comportamento in questione, sicuramente illecito, alla più grave delle sanzioni disciplinari, tale da privare dei mezzi di sostentamento il lavoratore e la sua famiglia"**.

In *nuce*, la Suprema Corte ha ritenuto la sanzione inflitta totalmente sproporzionata rispetto all'illecito commesso e ai conseguenti riflessi economici e sociali che la stessa avrebbe determinato sull'interessato, privandolo insieme con la sua famiglia dei necessari mezzi di sostentamento.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO SE IL LAVORATORE SI ASSENTA SENZA IL *PLACET* DEL DATORE, NEI CASI PREVISTI DAL D.M. 278/2000.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 2803 DEL 12 FEBBRAIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 2803 del 12 febbraio 2015**, ha confermato quanto disposto dal Tribunale di Napoli in data 29/10/2013, e dalla Corte d'Appello il successivo 14/02/2014, circa la **legittimità del licenziamento comminato ad una lavoratrice per ripetute assenze non autorizzate nei mesi di luglio ed agosto del 2012**, in ordine al corretto inquadramento della fattispecie prevista dall'art. 2, comma 4, del DM 278 del 21 luglio 2000 e dall'art. 2 comma 6 del medesimo Decreto.

Nel caso *de quo*, la lavoratrice sosteneva di aver diritto ai permessi di cui all'art. 2, comma 6, del DM 278/2000 e che, dunque, per l'effetto il datore di lavoro era tenuto ad esprimersi in merito entro le 24 ore alla richiesta, motivando l'eventuale diniego per eccezionali ragioni organizzative.

Diversamente, i Giudici di merito avevano riscontrato solo in una occasione l'ipotesi di lutto familiare e, tale quindi da giustificare l'ipotesi invocata, mentre negli altri casi di assenza i motivi erano riconducibili all'ipotesi di "gravi e documentati motivi familiari, di cui al comma 4 dell'art. 2, che impongono al datore di lavoro di esprimersi entro 10 giorni.

Orbene, **la Suprema Corte** ha statuito che l'ipotesi di cui all'**art. 2 comma 6 esprime un diritto potestativo in capo al titolare**, che prescinde, quindi, dalla volontà del datore di lavoro, **fermo restando la possibilità a posteriori di verifica da parte di quest'ultimo circa la sussistenza degli elementi costitutivi del diritto.**

Pertanto, **nel caso di specie in cui il diritto all'assenza poteva essere invocato solo per decesso del familiare o convivente, mentre negli altri casi la lavoratrice non poteva legittimamente assentarsi senza attendere la comunicazione del datore di lavoro.**

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*