



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli

Rubrica "Formare Informando"

ovvero **Agenda un po' insolita per appuntimica tanto frettolosi**

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

N° 04/2014

Napoli 27 Gennaio 2014 (*)

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.....

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE ESEGUE L'ORDINE ILLECITO DEL SUPERIORE GERARCHICO.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 24334 DEL 29 OTTOBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 24334 del 29 ottobre 2013**, ha statuito la **legittimità del licenziamento irrogato al dipendente che esegue un ordine illecito del superiore gerarchico.**

Nel caso in commento, un dipendente dell'Agenzia delle Entrate veniva licenziato per aver provveduto, **ottemperando alle direttive ricevute dal proprio superiore**, alla notifica dei verbali di accertamento ai sensi dell'art. 140 c.p.c. (*id*: deposito alla casa comunale) senza il preventivo accesso presso la residenza dei notificandi.

Il dipendente, soccombente in I grado, trovava pieno soddisfo alle proprie doglianze in appello.

L'Agenzia ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nel ribaltare nuovamente il deliberato, hanno statuito la **legittimità del licenziamento del subordinato che violi le norme di legge anche se tale violazione avviene in ottemperanza ad un preciso ordine del superiore gerarchico.**

Pertanto, i Giudici dell'organo di nomofilachia, attesa la mancanza di qualunque opposizione del dipendente all'esecuzione dell'ordine, contrario a norme di legge, ricevuto, hanno confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa comminatogli.

E' LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DELL'INSEGNANTE CHE CRITICHI APERTAMENTE L'ISTITUTO SCOLASTICO CONSIGLIANDO AI GENITORI DI ISCRIVERE I PROPRI FIGLI ALTROVE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 24989 DEL 6 NOVEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 24989 del 6 novembre 2013**, ha confermato la **legittimità del licenziamento disciplinare** comminato ad una insegnante che aveva **criticato l'Istituto Scolastico** ove prestava servizio, discreditandolo anche alla presenza di terzi, fino a consigliare ad alcuni genitori di iscrivere i propri figli altrove.

Nella vicenda in esame, la **Corte di Appello** di Bari, in riforma della sentenza di primo grado, rilevava **non fondato** il profilo di **illegittimità del licenziamento** accolto in prime cure, in quanto il recesso era stato intimato per **violazione di doveri elementari del lavoratore** e, quindi, **irrilevante** appariva anche la circostanza della **mancata affissione del codice disciplinare**.

Per la cassazione di tale decisione ha proposto ricorso l'insegnante sostenendo che, **le frasi pronunciate rappresentavano solo uno sfogo di una lavoratrice** con un genitore circa l'inadeguatezza dell'Istituto. Dal che, non si sarebbe trattato di mancanze così gravi da rendere superflua l'affissione del codice disciplinare.

La Suprema Corte, nel rigettare il ricorso, ha evidenziato che, invero, alla lavoratrice era stato addebitato di avere **affermato**, parlando con alcuni genitori, **che l'Istituto** presso il quale lavorava **era notevolmente inadeguato** e che **le insegnanti erano didatticamente impreparate** sotto ogni profilo, suggerendo anche di iscrivere gli alunni altrove.

Tali comportamenti, in piena evidenza **gravemente lesivi del decoro** e della reputazione di un Istituto Scolastico, sono stati correttamente qualificati come **integranti una violazione dei doveri fondamentali** (ed elementari) **di fedeltà e correttezza** che gravano su un lavoratore, in quanto in alcun

modo possono essere ricondotti a una legittima critica. Si è trattato, a giudizio degli Ermellini, di **inadempienze** così **plateali**, gravi e radicalmente lesive di obblighi - alla base del rapporto di lavoro e della correlata fiducia tra le parti - da **non necessitare di alcuna pubblicità disciplinare**, essendo intuitivo il dovere di evitare simili comportamenti, derivante direttamente dalla legge.

LA GENERICA CONTESTAZIONE DELL'UTILIZZO DEL COMPUTER AZIENDALE PER FINI LUDICI E' SUFFICIENTE A LEGITTIMARE IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 25069 DEL 7 NOVEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 25069 del 7 novembre 2013**, ha confermato la **legittimità del licenziamento disciplinare** intimato ad un **lavoratore** al quale era stato addebitato di **avere utilizzato, durante l'orario di lavoro, il computer dell'ufficio per finalità ludiche**.

La Corte d'Appello di Roma, in riforma della sentenza del Tribunale della stessa città, aveva dichiarato la nullità del licenziamento. La Corte territoriale **aveva ritenuto generica la contestazione** che faceva riferimento ad un solo concreto episodio, rimanendo per il resto generica e **tale da non consentire al lavoratore una puntuale difesa**.

La Corte d'Appello, sulle conseguenze della nullità del licenziamento, **aveva altresì ritenuto tardive le deduzioni** del lavoratore **in merito al requisito dimensionale** del datore di lavoro **ai fini della tutela reale** e, pertanto, aveva condannato la società a **riassumere il lavoratore** entro tre giorni o, in mancanza, al **risarcimento del danno** in misura pari a **sei mensilità** dell'ultima retribuzione di fatto rigettando ogni altra domanda.

Il lavoratore, insoddisfatto, **ha proposto ricorso** per Cassazione invocando il **riconoscimento della tutela reale** e la conseguente **reintegrazione nel posto di lavoro**.

Orbene, **la Suprema Corte ha ribaltato la decisione** di merito e rigettato il ricorso proposto, stabilendo che, invero, **l'addebito mosso al lavoratore** di utilizzare il computer in dotazione a fini di gioco, **non poteva essere ritenuto logicamente generico** per la sola circostanza della mancata indicazione delle singole partite giocate abusivamente dal lavoratore. Agli Ermellini, in definitiva,

è apparsa **illogica la motivazione della sentenza**, che lamentava la **carenza dell'indicazione specifica delle singole partite giocate**.

Il lavoratore, a ben vedere, era stato posto in grado di approntare le proprie difese anche con la generica contestazione di utilizzare in continuazione, con un **impiego calcolato nel periodo di un anno di circa 260-300 ore**, e non in episodi specifici isolati, il computer aziendale, provocando, in tal modo, **un danno economico e di immagine all'azienda**.

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO SE L'EVENTO MORBOSO TROVA CONCAUSA NELL'INSALUBRITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 25072 DEL 7 NOVEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 25072 del 7 novembre 2013**, ha statuito che, **le assenze per malattia e/o infortunio che trovino fondamento nell'attività lavorativa e nell'insalubrità del luogo di lavoro non devono essere computate ai fini del raggiungimento del limite del periodo di comporta**.

Nel caso *de quo*, un lavoratore veniva licenziato per superamento del periodo di comporta. Al fine di determinare il superamento di tale periodo, previsto dalla legge e/o dal contratto, **il datore di lavoro computava anche i giorni di assenza a seguito di patologie che trovavano concausa con l'attività lavorativa prestata e con le disagioli condizioni di lavoro**.

I Giudici di prime cure, aditi dal subordinato, si pronunciavano in maniera contrastante: pro-datore in I° grado, pro-lavoratore in appello.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, chiamati a dirimere la *querelle*, nell'avallare *in toto* il *decisum* della Corte territoriale, hanno sottolineato come **il datore di lavoro sia tenuto a tutelare l'integrità psico-fisica del dipendente, adottando tutte le cautele che la norma impone e che l'esperienza comune suggerisce**. A tal fine lo stesso è responsabile – *ex art. 2087 c.c.* –

della salubrità dell'ambiente di lavoro e dei rischi ai quali il lavoratore è sottoposto a seguito dell'utilizzo degli attrezzi e dei macchinari aziendali **rispondendo, conseguentemente, dell'eventuale nocumento causatogli**.

Pertanto, atteso che nel caso in commento **la malattia del lavoratore trovava concausa con l'ambiente di lavoro e con l'attività lavorativa**

effettuata, i Giudici del Palazzaccio hanno sancito l'illegittimità dell'atto di recesso datoriale irrogato per superamento del periodo di comperto.

SE IL FISCO PROVVEDE CON NOTEVOLE RITARDO A DISPORRE IL RIMBORSO DI CREDITI TRIBUTARI, IL CONTRIBUENTE HA DIRITTO ALLA LIQUIDAZIONE DEL DANNO DA SVALUTAZIONE MONETARIA EX ART. 1224 C.C.

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 28332 DEL 18 DICEMBRE 2013

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 28332 del 18 dicembre 2013**, ha statuito che, ***se il fisco ritarda nel rimborsare crediti tributari il contribuente ben può rivolgersi al Giudice Tributario per la liquidazione del danno da svalutazione monetaria.***

IL FATTO

Una banca aveva avanzato al fisco istanza di rimborso per eccessivo versamento Ires rispetto al dovuto. Poiché il rimborso era avvenuto con ritardo eccessivo rispetto alla data dell'istanza, l'istituto bancario si vedeva costretto ad adire la giustizia tributaria per proporre domanda di risarcimento danno ex art. 1224 secondo comma c.c..

Come noto, **l'art. 1224 c.c. stabilisce** – al primo comma - che, *nelle obbligazioni che hanno per oggetto una somma di denaro, sono dovuti dal giorno della mora gli interessi legali, anche se non erano dovuti precedentemente e anche se il creditore non prova di aver sofferto alcun danno. Se prima della mora erano dovuti interessi in misura superiore a quella legale, gli interessi moratori sono dovuti nella stessa misura.*

Al secondo comma, invece, prevede che **al creditore, che dimostra di aver subito un danno maggiore, spetta l'ulteriore risarcimento.** Quest'ultimo non è dovuto se è stata convenuta la misura degli interessi moratori.

Poiché nei primi due gradi di giudizio la banca si vedeva respinta la propria domanda ricorreva alla Corte di Cassazione.

Orbene, **gli Ermellini**, con la sentenza *de qua*, hanno chiarito che, anche con riferimento ai crediti tributari vantati dal contribuente nei confronti dell'Erario, opera il principio in base al quale, **nel caso di ritardato adempimento di una obbligazione pecuniaria, può liquidarsi il danno da svalutazione monetaria, sempre che il creditore deduca e dimostri che un tempestivo adempimento gli avrebbe consentito di impiegare il denaro**

in modo tale da elidere gli effetti dell'inflazione e salva l'applicazione di un particolare rigore nella valutazione del materiale probatorio, posto dal contribuente a supporto della propria domanda.

Per le considerazioni suddette i Giudici del Palazzaccio hanno provveduto a rinviare alla Commissione Tributaria Regionale, in altra composizione, affinché si procedesse alla concreta e rigorosa disamina delle prove al riguardo offerte dal contribuente, verificando che la domanda dello stesso risultasse sorretta non dalla mera allegazione della sua qualità di imprenditore e dalla mera deduzione del fenomeno inflattivo come fatto notorio, bensì da specifiche indicazioni in ordine al danno derivatogli dalla indisponibilità del denaro determinata dall'inadempimento dell'Erario.

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.