



# 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° 23/2014**

**Napoli 23 Giugno 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.....***

NEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE LA VALUTAZIONE DELLA INSUBORDINAZIONE DEVE TENERE CONTO ANCHE DELLA POSIZIONE PROFESSIONALE RIVESTITA AL FINE DI ASSURGERE A MODELLO PER GLI ALTRI DIPENDENTI.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12806 DEL 6 GIUGNO 2014***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12806 del 6 giugno 2014**, ha confermato la legittimità della **sanzione disciplinare del licenziamento** comminata ad una lavoratrice **ingiustificatamente assente** dal lavoro per otto giorni.

Nella fattispecie, una maestra, alle dipendenze del Comune di Pergola, aveva richiesto un periodo di ferie di otto giorni per recarsi in Irlanda per un viaggio prenotato da tempo, dopo ben 31 anni di “onorato servizio”. L’Amministrazione comunale, purtroppo, le comunicava il mancato accoglimento della richiesta per esigenze di servizio ma, la dipendente, non curante, **si assentava** lo stesso.

Ovviamente, al grave episodio di insubordinazione seguiva il **licenziamento disciplinare.**

La sanzione espulsiva veniva ritenuta, in entrambi i primi gradi del giudizio, del tutto **proporzionata** rispetto alla gravità dell'addebito (*id*: **assenza ingiustificata dal servizio per un lungo periodo**);

La lavoratrice, invece, ritenendo di non doversi "piegare" all'ordine di servizio ritenuto "vessatorio", ha richiesto l'intervento dei Giudici nomofilattici.

La **Suprema Corte**, nel rigettare il ricorso proposto, ha confermato che, dal punto di vista oggettivo, non possono nutrirsi dubbi sul fatto che **il comportamento contestato alla lavoratrice era passibile di licenziamento.**

La sanzione espulsiva, hanno statuito gli Ermellini, deve perciò considerarsi **proporzionata in relazione alla grave insubordinazione** della lavoratrice che, data la sua anzianità di servizio, era consapevole della propria azione.

In particolare, hanno ricordato i Giudici, **la valutazione della condotta** del lavoratore in contrasto con gli obblighi che gli incombono, **deve tener conto anche della posizione professionale** rivestita talché, essa può assurgere per gli altri dipendenti a **modello diseducativo se non opportunamente sanzionata.**

IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO IL DATORE E' RESPONSABILE DELL'OMESSA FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI PROPRI DIPENDENTI ANCHE SE QUESTI HANNO UNA PLURIENNALE ESPERIENZA NELLO SPECIFICO SETTORE DI ATTIVITA'.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 21242 DEL 26 MAGGIO 2014***

La Corte di Cassazione – Sezione Penale –, **sentenza n° 21242 del 26 maggio 2014**, ha statuito che, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, **il datore di lavoro è responsabile della mancata formazione ed informazione del proprio dipendente anche se lo stesso vanta un'esperienza pluriennale nello specifico settore di attività.**

Nel caso *de quo*, un prestatore, nonostante la sua **comprovata esperienza** nell'utilizzo di macchine tritacarne, pativa l'amputazione di due falangi a seguito dell'**erroneo utilizzo di tale attrezzatura.**

Condannato in entrambi i gradi di merito il datore di lavoro ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare *in toto* il *decisum* di prime cure, hanno sottolineato che, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, **il datore di lavoro è tenuto a fornire la dovuta formazione ed informazione ai propri dipendenti anche se gli stessi vantano una comprovata e duratura esperienza nel settore lavorativo e nell'utilizzo dei macchinari aziendali.**

Pertanto, atteso che nel caso oggetto di disamina il datore di lavoro non aveva provveduto ad impartire la prescritta formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai propri dipendenti, i Giudici dell'organo di nomofilachia ne hanno confermato la condanna in sede penale.

IL DANNO NON PATRIMONIALE VA PROVATO E LA VALUTAZIONE DELLO STESSO DEVE ESSERE ADEGUATAMENTE MOTIVATA DAL GIUDICE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12265 DEL 30 MAGGIO 2014***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12265 del 30 maggio 2014**, ha statuito che **il danno è sempre riconducibile, senza ulteriori sub-distinzioni, in una delle due seguenti categorie: danno patrimoniale e non patrimoniale. In tale ultimo caso è onere della parte ricorrente fornire adeguata prova del pregiudizio patito.**

Nel caso in commento, due lavoratori perdevano la vita a seguito di un incidente stradale con un altro veicolo non identificato.

Gli eredi dei prestatori compulsavano la Magistratura al fine di ottenere il ristoro del **danno morale**.

Orbene, i Giudici di legittimità, aditi in ultima battuta per dirimere la *querelle*, nel rinviare gli atti alla Corte territoriale per un nuovo deliberato, hanno sottolineato che **la categoria del danno non patrimoniale racchiude, in modo unitario ed inscindibile, il danno biologico, il danno morale e quello relazionale. Nel corso del Giudizio di accertamento l'onere di dimostrarne la reale sussistenza grava sulla parte ricorrente. Al contempo il Giudice competente deve personalizzare e contestualizzare il pregiudizio patito dal danneggiato (o dai suoi eredi) illustrandone, in modo dettagliato, le modalità di quantificazione.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo*, i Giudici di merito non avevano adeguatamente illustrato le modalità di determinazione del ristoro del danno,

gli Ermellini hanno rinviato gli atti alla Corte di Appello, in diversa composizione, per un nuovo deliberato.

LEGITTIMO IL TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE AD ALTRA UNITA' PRODUTTIVA SE SUSSISTONO LE RAGIONI TECNICHE, ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE DI CUI ALL'ART. 2103 C.C..

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13060 DEL 10 GIUGNO 2014***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 13060 del 10 giugno 2014**, ha stabilito che l'invito a **riprendere servizio** in una **sede diversa** da quella originaria deve contenere le ragioni tecniche, organizzative e produttive richieste dall'**articolo 2103 c.c.**

Nella fattispecie in esame, una società datrice di lavoro, nel dare **esecuzione ad una sentenza che ordinava la riammissione nel posto di lavoro** di un dipendente, invitava il lavoratore *de quo* a riprendere servizio in una **sede diversa** da quella assegnata in origine e, poiché il medesimo non si era presentato, aveva intimato – all'esito del procedimento disciplinare - il **recesso per ingiustificata assenza** dal lavoro.

L'assegnazione ad una sede diversa configurava, a parere dei Giudici di prime cure, un **inadempimento contrattuale** rispetto all'ordine giudiziale di riammissione nel posto originario di guisa che, il rifiuto della prestazione da parte del lavoratore doveva ritenersi giustificato ed il conseguente **recesso della società era illegittimo.**

Di tale sentenza la società ha domandato la cassazione sostenendo che il mancato ripristino delle condizioni originarie del rapporto era giustificato da ragioni tecniche, produttive e organizzative.

**La Suprema Corte**, nel **rigettare il ricorso** proposto, ha ribadito che l'ottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di **riammissione in servizio**, a seguito di accertamento della nullità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro, **implica il ripristino della posizione di lavoro** del dipendente, il cui reinserimento deve avvenire **nel luogo e nelle mansioni originarie**; resta salva la facoltà del datore di lavoro di disporre il **trasferimento del lavoratore** ad altra unità produttiva ma, in tal caso, devono sussistere le **ragioni tecniche, organizzative e produttive richieste dall'articolo 2103 c.c.**

Nel caso in esame, hanno concluso gli Ermellini, l'invito a riprendere servizio in una sede diversa da quella originaria **non conteneva alcuna motivazione, né questa era stata dedotta e dimostrata in giudizio**; la modifica della sede di lavoro è stata, quindi, correttamente intesa come un **trasferimento nullo**.

L'APPROVAZIONE DEL BILANCIO D'ESERCIZIO IN SECONDA CONVOCAZIONE NON FA SLITTARE I TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 11452 DEL 23 MAGGIO 2014***

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, con la **sentenza n° 11452 del 23 maggio 2014**, ha statuito che **la società che approva il bilancio con l'assemblea in seconda convocazione deve presentare, comunque, la dichiarazione dei redditi nei termini ordinari previsti dalla legge**.

Nel caso in specie, ad una società venivano notificate due cartelle esattoriali per sanzioni e interessi relativi a tardivi versamenti per il 1995 e il 1996, a seguito del fatto che l'approvazione del bilancio era avvenuta in seconda convocazione.

La società provvedeva a proporre ricorso dinanzi alla giustizia tributaria, risultando soccombente. In particolare, il Giudice d'Appello, nel dare ragione all'Agenzia delle Entrate, sosteneva che **l'approvazione del bilancio della società, pur in seconda convocazione, non influisce sul termine per la presentazione della dichiarazione dei redditi, che deve in ogni caso essere presentata entro un mese dalla scadenza del termine fissato dalla legge o dallo statuto per l'assemblea ordinaria di prima convocazione**, non rilevando che in tale sede il bilancio non sia stato approvato.

Orbene, **i Giudici del Palazzaccio**, con la sentenza de qua, nell'accogliere in pieno le conclusioni del Giudice d'Appello, **hanno rilevato come dal contesto normativo** (art. 9 comma 2 D.P.R. 600/73), vigente all'epoca dei fatti, **emergesse che il dies a quo di decorrenza del termine di un mese per la presentazione della dichiarazione dei redditi andava individuato nel giorno** "dell'approvazione del bilancio o del rendiconto oppure, nel caso in cui

*detta approvazione non avveniva nel termine stabilito dalla legge o dall'atto costitutivo, nel giorno di scadenza di tale termine".*

In particolare, hanno evidenziato infine i Giudici nomofilattici, lo stesso **articolo 2364 del codice civile prevedeva che l'atto costitutivo potesse stabilire, in riferimento alla convocazione dell'assemblea per l'approvazione del bilancio, un prolungamento del termine non superiore ai sei mesi "quando particolari esigenze lo richiedano".**

L'importante è che l'Amministrazione finanziaria sia messa nelle condizioni di verificare "la tempestività della presentazione della dichiarazione e, quindi, la legittimità della eventuale approvazione del bilancio oltre il termine di quattro mesi (ma comunque entro i sei)". Per tali motivi la necessità di esporre nel verbale dell'assemblea le particolari esigenze che hanno determinato il superamento del termine ordinario (cfr in senso conforme Cassazione 23983/2008 e 2874/2013).

Si coglie l'occasione per riepilogare - anche in questo momento di bilanci e dichiarazioni - la disciplina di riferimento. Infatti, **il termine di presentazione della dichiarazione dei redditi, compresa quella unificata (redditi e IVA) scade l'ultimo giorno del nono mese successivo a quello di chiusura del periodo d'imposta.**

Ai fini dell'adempimento della presentazione, **non assume, quindi, rilevanza la data di approvazione del bilancio o del rendiconto, ma solo la data di chiusura del periodo d'imposta.**

**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.***