



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° 33/2015

Napoli 14 Settembre 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.....

LA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA FINO AL SETTANTESIMO ANNO DI ETÀ, NEL CASO IN CUI SI SIA MATURATO IL DIRITTO ALLA PENSIONE, RICHIEDE IL CONSENSO DEL DATORE DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 17589 DEL 4 SETTEMBRE 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 17589 del 5 settembre 2015**, ha statuito che **il lavoratore che abbia maturato il diritto alla pensione può proseguire l'attività lavorativa, fino al compimento del settantesimo anno di età, solo con il consenso del datore di lavoro, non potendosi ritenere sussistente un suo diritto potestativo.**

Nel caso in disamina, un giornalista veniva licenziato, al compimento del 65° anno di età, per l'**avvenuta maturazione dei requisiti contributivi ed assicurativi necessari ad ottenere la pensione di vecchiaia.**

Il prestatore adiva la Magistratura chiedendo la **permanenza in servizio fino al compimento del 70° anno di età** – ex art. 24 c. 4 del D.L. n° 201/2011.

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

Orbene, gli Ermellini, nel ribaltare integralmente il deliberato di Merito, hanno evidenziato che **la prefata norma non statuisce un diritto di opzione, per**

la prosecuzione del rapporto di lavoro, in capo al solo lavoratore, né tantomeno, tale disposizione di legge gli conferisce alcun diritto potestativo. Il legislatore ha solo voluto preconstituire appositi incentivi alla prosecuzione volontaria del rapporto di lavoro, per un lasso di tempo limitato, che richiedono, in ogni caso, l'accettazione dall'altro contraente (*id*: il datore di lavoro).

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* il datore di lavoro non aveva dato il suo placet all'opzione manifestata dal giornalista, i Giudici dell'organo di nomofilachia hanno accolto il ricorso e, per l'effetto, cassato integralmente il *decisum* di prime cure.

INCOMBE AL LAVORATORE CHE LAMENTI DI AVER SUBITO UN DANNO ALLA SALUTE L'ONERE DI ALLEGARE E PROVARE L'ESISTENZA DI TALE DANNO NONCHE' IL NESSO TRA L'UNO E L'ALTRO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13693 DEL 3 LUGLIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 13693 del 3 luglio 2015**, ha (ri)affermato, ai fini della **ripartizione dell'onere probatorio** tra datore e lavoratore nel caso di richiesta di risarcimento per **danni da mobbing**, che **incombe sul lavoratore l'onere di allegare e dimostrare** l'esistenza di tale **danno** ed il **nesso** tra quest'ultimo e l'attività lavorativa svolta.

Nella vicenda in esame, la Corte d'Appello di Roma, confermando la pronuncia di primo grado, aveva accolto il ricorso proposto da una società teso a conseguire la legittimità della sanzione della multa conseguente a quattro ore di retribuzione, irrogata nei confronti di una dipendente in relazione ai ritardi, consumati per dieci volte in un solo mese.

La Corte territoriale respingeva, altresì, la doglianza della lavoratrice concernente la **domanda risarcitoria** formulata in relazione al paventato **comportamento datoriale** quale **mobbing**, per **difetto di prova**.

Avverso tale decisione ha proposto ricorso per cassazione **la lavoratrice** sostenendo, invero, che **l'onere della prova resta a carico del datore** il quale deve dimostrare di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore ex art. 2087 c.c..

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso ritenendo il motivo addotto infondato ed ha ribadito che **l'art. 2087 c.c., non configura un'ipotesi di**

responsabilità oggettiva, in quanto **la responsabilità' del datore** di lavoro **va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge** o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento. Ne consegue che **incombe al lavoratore** che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, **l'onere di allegare e provare l'esistenza di tale danno**, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, **nonché il nesso tra l'uno e l'altro**, e **solo se il lavoratore abbia fornito la dimostrazione** di tali circostanze **sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele** necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non e' ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi.

NULLA L'ISCRIZIONE IPOTECARIA DA PARTE DI EQUITALIA IN MANCANZA DELLA PREVENTIVA COMUNICAZIONE AL CONTRIBUENTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 9270 DEL 7 MAGGIO 2015

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 9270 del 7 maggio 2015**, ha statuito che ***l'iscrizione d'ipoteca è nulla qualora l'amministrazione procedente non abbia provveduto a notificare al contribuente una comunicazione preventiva, mediante la quale viene preannunciata l'intenzione di adottare la misura cautelare.***

IL FATTO

Un contribuente riceveva avviso d'iscrizione ipotecaria scaturente da cartelle di pagamento varie, che provvedeva prontamente ad impugnare dinanzi alla giustizia tributaria, eccependo l'illegittimità dell'iscrizione per la mancata notificazione dell'intimazione ad adempiere ex art. 50 D.P.R. n. 602 del 1973.

Il ricorso suddetto veniva accolto dal Giudice di primo grado con sentenza confermata in occasione del giudizio d'appello.

Di qui il ricorso per cassazione di Equitalia.

Come noto, **l'art. 50 comma 2° del DPR n° 602/1973** statuisce: "se l'espropriazione non è iniziata entro un anno dalla notifica della cartella di pagamento, **l'espropriazione stessa deve essere preceduta dalla notifica**, da effettuarsi con le modalità previste dall'art. 26, **di un avviso che contiene l'intimazione ad adempiere l'obbligo risultante dal ruolo entro cinque giorni**".

Occorre rilevare, che sebbene l'articolo si riferisca letteralmente all'inizio dell'espropriazione forzata e non anche agli atti preordinati all'esecuzione forzata (*come ad es. il fermo amministrativo o l'iscrizione ipotecaria*), occorre rilevare che l'iscrizione ipotecaria non è atto fine a sé stesso, ma esplicita la sua funzione cautelare, è strumento preordinato alla successiva esecuzione forzata.

Orbene, ciò premesso, **i Giudici di Piazza Cavour**, con la sentenza *de qua*, **hanno disatteso in toto l'unico motivo di ricorso con cui Equitalia aveva lamentato la violazione e falsa applicazione di legge**, laddove il Giudice d'Appello aveva considerato nulla l'iscrizione ipotecaria in quanto non preceduta dall'avviso contemplato dall'art. 50 del D.P.R. n. 602/73.

Infatti, **gli Ermellini**, nel respingere il ricorso di Equitalia, **hanno applicato il principio affermato dalle Sezioni Unite** (cfr. SS.UU. n. 19667/14), secondo cui **anche nel regime antecedente l'entrata in vigore dell'obbligo di comunicazione preventiva dell'iscrizione di ipoteca ex art. 77, comma 2-bis, D.P.R. n. 602/73**, introdotto dal D.L. n. 70/2011 (c.d. Decreto Sviluppo), **l'Amministrazione, prima di iscrivere ipoteca deve comunicare al contribuente che procederà alla predetta iscrizione sui suoi beni immobili, concedendo a quest'ultimo un termine** - che, per coerenza con altre analoghe previsioni normative presenti nel sistema, può essere fissato in trenta giorni - **perché egli possa esercitare il proprio diritto di difesa, presentando opportune osservazioni, o provveda al pagamento del dovuto.**

In nuce, l'iscrizione d'ipoteca non preceduta dalla comunicazione al contribuente dev'essere dichiarata nulla, in ragione della violazione dell'obbligo che incombe all'amministrazione di attivare il "contraddittorio endoprocedimentale".

IL LAVORATORE E' ONERATO DELLA PROVA DI AVER SUBITO VESSAZIONI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 17435 DEL 2 SETTEMBRE 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 17435 del 2 settembre 2015**, ha statuito la **legittimità del licenziamento intimato per giusta causa ad un**

dipendente che, per un suo comportamento ingiurioso o minaccioso durante il servizio, crea un clima di tensione fra il personale aziendale violando deliberatamente alcune norme di legge attinenti l'attività aziendale.

Nel caso di specie, gli Ermellini rigettavano il ricorso di un dipendente di una casa farmaceutica licenziato per giusta causa, ritenendo corretto il ragionamento seguito, in particolare, dalla Corte territoriale, atteso che il lavoratore ricorrente non aveva affatto contestato i fatti addebitatigli, anzi li ammetteva allorquando sosteneva che fossero stati giustificati da una reazione ad un atteggiamento persecutorio datoriale nei suoi confronti, atteggiamento - poi - mai provato in sede istruttoria.

I Giudici del Palazzaccio, con la sentenza *de qua*, hanno considerato i motivi addotti dal ricorrente inammissibili e **hanno confermato la piena legittimità del licenziamento sulla base del fatto che il lavoratore aveva creato tensioni in azienda e che lo stesso non aveva mai provato di aver subito le asserite lamentate vessazioni da parte del datore di lavoro.**

RISARCITO IL DANNO EX ART. 2087 C.C. SOLO SE IL LAVORATORE PROVA LA REALE SUSSISTENZA DELLA LESIONE E DEL NESSO EZIOLOGICO CON L'HUMUS LAVORATIVO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 17438 DEL 2 SETTEMBRE 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 17438 del 2 settembre 2015**, si è espressa sul risarcimento per danno biologico e sulla ripartizione dell'onere della prova.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Lecce aveva confermato la decisione del Giudice di primo grado rigettando la domanda di risarcimento per danno biologico di una **lavoratrice che lamentava un eccessivo carico di lavoro ed un cumulo di mansioni invocando l'art. 2087 c.c.**

Durante la fase istruttoria, nei gradi di merito, era emerso che la società datrice si era limitata a fissare dei risultati di produttività, senza mai aver imposto lavoro straordinario oltre i limiti di Legge, né preteso necessariamente il raggiungimento degli obiettivi né tantomeno aver paventato possibili nefaste conseguenze in caso di eventuali disfunzioni nel servizio assegnato. Al contrario, era emerso che, per sua autonoma scelta personale, la lavoratrice si

era fatta carico di mansioni spettanti ad altri colleghi pur restando le responsabilità in capo a questi ultimi.

Gli Ermellini, nel rammentare che **l'art. 2087 non configura una ipotesi di responsabilità oggettiva in capo al datore di lavoro**, ha ribadito un importante principio di ripartizione dell'onere della prova. Ossia, **quando un lavoratore lamenti un danno subito deve dimostrare di aver subito**: un danno per l'attività svolta, un danno alla salute, provare l'effettiva esistenza del danno, la nocività dell'ambiente ed il nesso eziologico fra danno e nocività dell'ambiente. **Solo dopo che il lavoratore ha provato tutte le circostanze, il datore di lavoro deve dimostrare di aver adottato tutte le misure necessarie ad impedire il verificarsi del danno.**

In conclusione, la Suprema Corte, ritenendo correttamente applicati i suddetti principi dalla Corte territoriale ha respinto il ricorso.

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*