



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° 43/2015

Napoli 23 Novembre 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.....

L'ACCORDO TRANSATTIVO AVENTE AD OGGETTO DIRITTI FUTURI E' RADICALMENTE NULLO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 23087 DELL'11 NOVEMBRE 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 23087 dell'11 novembre 2015**, ha statuito che **l'accordo transattivo avente ad oggetto diritti futuri ed eventuali è radicalmente nullo e non necessita il rispetto dei termini di impugnazione previsti dall'art. 2113 c.c..**

Nel caso in disamina, un lavoratore, occupato con la qualifica di quadro, eccepiva, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il **mancato computo, nella retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r., di vari elementi e/o indennità erogate continuativamente quali lavoro straordinario, premio fedeltà, indennità per lavoro estero, benefit vari.**

L'azienda resisteva in giudizio evidenziando l'avvenuta sottoscrizione, ai sensi dell'art. 2113 c.c., di un **accordo transattivo prima della cessazione del rapporto di lavoro.**

Soccombente (parzialmente) in entrambi i gradi di merito, il dipendente ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare in toto le richieste del prestatore, hanno evidenziato che **l'accordo transattivo avente ad oggetto diritti futuri e/o eventuali è radicalmente nullo e non richiede, per l'eventuale impugnazione, il rispetto dei termini sanciti dal codice civile.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* l'accordo transattivo aveva ad oggetto (anche) le **modalità di calcolo del trattamento di fine rapporto, non ancora maturato né, tantomeno, quantificato,** i Giudici dell'organo di nomofilachia hanno cassato la sentenza rinviando gli atti alla Corte di Appello per un nuovo deliberato.

NELLA DOMANDA DI RISARCIMENTO DANNI PER PRESUNTO *MOBBING* DEVE RITENERSI COMPRESA ANCHE QUELLA DI DANNO BIOLOGICO OVE RICONDUCIBILE ALL'INADEMPIMENTO DEL DATORE DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 22635 DEL 5 NOVEMBRE 2015

La Corte di Cassazione – **sentenza n° 22635 del 5 novembre 2015**, ha statuito che **il risarcimento del danno biologico,** in favore del dipendente esautorato dai propri compiti, può essere **indennizzato nonostante la condotta** del datore di lavoro **non integri gli estremi del mobbing.**

Nel caso in esame, la Corte d'Appello di Caltanissetta accoglieva l'appello proposto da un lavoratore contro la sentenza resa dal Tribunale e, per l'effetto, condannava il datore di lavoro al **risarcimento del danno biologico e da perdita di professionalità** da questo subiti. Diversamente da quanto statuito dal Giudice di primo grado, la Corte territoriale riteneva provata una **condotta datoriale di demansionamento** in danno del lavoratore, consistita nel fatto che il lavoratore era stato tenuto **inattivo per un apprezzabile periodo di tempo. Escludeva,** nel contempo, che tale condotta integrasse **gli estremi del mobbing** mentre, riteneva **provato il nesso di causalità** tra la mancata assegnazione di mansioni e la lesione alla sua integrità psicofisica (*id*: danno biologico).

Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso il datore di lavoro sostenendo che erroneamente la Corte aveva risarcito il danno biologico nonostante avesse respinto per difetto di prova la domanda di *mobbing*.

Orbene, **la Suprema Corte ha rigettato il ricorso** ed ha avallato il *decisum* della Corte di merito la quale, aveva correttamente ritenuto **compresa nella**

domanda di risarcimento dei danni da preteso **mobbing anche quella**, di portata e contenuto meno ampio, **di risarcimento** dei **danni da dequalificazione professionale**, conseguente allo stato di inattività o di scarsa utilizzazione del lavoratore.

La complessità della fattispecie del *mobbing*, hanno concluso gli Ermellini, e la mancanza di una sua specifica disciplina confermano l'esattezza della scelta della Corte territoriale di ritenere che, **esclusa la sussistenza dell'intento vessatorio e persecutorio, rimane giuridicamente valutabile, nell'ambito dei medesimi fatti allegati, la condotta di "radicale e sostanziale esautoramento" del lavoratore** dalle sue mansioni, la quale è **fonte di danno** alla sfera patrimoniale e/o non patrimoniale del lavoratore ove ricollegabile eziologicamente all'inadempimento del datore di lavoro ex art. 2103 c.c.. Ciò, in quanto **la riconduzione** al "demansionamento" dell'identico comportamento ascritto alla datrice di lavoro **non comporta domanda nuova** ma, solo **diversa qualificazione dello stesso fatto giuridico**.

INDEDUCIBILE IL COMPENSO DELL'AMMINISTRATORE SE DELIBERATO IN SEDE DI APPROVAZIONE DEL BILANCIO.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 21953 DEL 28 OTTOBRE 2015

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 21953 del 28 ottobre 2015**, ha statuito che il compenso degli amministratori è indeducibile se deliberato in sede di assemblea di approvazione del bilancio, di contro risulta deducibile dal reddito d'impresa ove determinato nello Statuto, oppure deliberato con una specifica delibera dell'assemblea.

IL FATTO

L'Agenzia delle Entrate emetteva a carico di una società avviso d'accertamento per recuperare a tassazione, ai fini Irpeg e Iva, i compensi pagati ad alcuni amministratori, in quanto non determinati nello statuto, né deliberati preventivamente dall'assemblea e, quindi, ritenuti privi dei requisiti di certezza e obiettiva determinabilità.

La società ricorreva alla giustizia tributaria risultando vincitrice sia in primo che secondo grado.

In particolare la C.T.R., nel confermare il decisum di primo grado, aveva ritenuto che non vi erano impedimenti a che la società contribuente determinasse "ex post" il compenso degli amministratori con la delibera assembleare di approvazione del bilancio di chiusura dell'esercizio.

Si coglie l'occasione per ricordare, che ai sensi **dell'art. 2389, c.c.**, stabilisce che i compensi degli amministratori sono stabiliti nell'atto di nomina degli stessi o dall'assemblea dei soci. **L'art. 2364, co.1, n.3)**, stabilisce in merito che l'assemblea ordinaria stabilisce i compensi degli amministratori, se non preventivamente stabiliti nello statuto.

Orbene, **i Giudici di Piazza Cavour**, con la sentenza de qua, hanno evidenziato, in particolare, come **"l'esigenza di un'espressa previsione statutaria o di una specifica delibera assembleare avente ad oggetto la determinazione dei compensi degli amministratori, nel regime normativo anteriore alla riforma del D.Lgs. n. 6/2003, è stata ritenuta funzionale a garantire la piena trasparenza e la previa conoscenza di tutti i soci della relativa voce di spesa, in quanto elemento essenziale del rapporto fiduciario che presiede all'affidamento dell'incarico di amministrazione; esigenza che si ritiene soddisfatta soltanto attraverso la previsione di una specifica manifestazione volitiva dell'assemblea dei soci diretta alla assunzione dell'onere patrimoniale connesso al funzionamento dell'organo di direzione della società"**.

Ancora, **gli Ermellini** hanno posto l'attenzione sul fatto che **"la determinazione del compenso/corrispettivo per lo svolgimento di incarichi di amministrazione nella società di capitali, nel caso in cui non sia prestabilita nell'atto costitutivo ovvero in apposita delibera dell'assemblea, non può essere compiuta unilateralmente dal creditore (id: amministratori), ma richiede necessariamente il consenso manifestato dalla società mediante una formale deliberazione dell'assemblea dei soci".**

Nel caso di specie, **non era stata fornita la prova che, in sede di convocazione dell'assemblea dei soci, indetta per l'approvazione del bilancio esercizio, fosse stata specificamente inserita, tra gli oggetti posti all'ordine del giorno, anche la determinazione del compenso da**

liquidare agli amministratori o che tale questione fosse stata, comunque, espressamente discussa in un'assemblea che prevedeva la partecipazione totalitaria dei soci (cfr. Cass. n.5349/2014).

Ne deriva, secondo i Giudici delle Leggi, **la mancanza dei requisiti di certezza e di oggettiva determinabilità dell'ammontare del costo**, richiesti dall'articolo 75 del Tuir (vigente *ratione temporis*), **per cui devono essere sanzionati con l'invalidità gli atti che liquidano il compenso agli amministratori in difformità alla previsione normativa di cui all'art. 2389 c.c..**

Per le motivazioni suddette la causa è stata decisa nel merito, con rigetto del ricorso, e la società contribuente è stata condannata a pagare le spese del giudizio di legittimità.

IL DATORE DI LAVORO E' TENUTO A DIMOSTRARE IL CORRETTO ADEMPIMENTO DEI PROPRI OBBLIGHI IN MATERIA DI SICUREZZA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 22615 DEL 5 NOVEMBRE 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 22615 del 5 novembre 2015**, ha statuito che **il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno da infortunio, ovvero malattia professionale sul lavoro, si pone negli stessi termini di cui all'art. 1218 c.c. che disciplina l'inadempimento delle obbligazioni, e grava sempre sull'impresa**, proprio in virtù del rapporto di lavoro che lo lega al dipendente.

L'obbligo permane sia quando riguarda l'eventuale omissione delle misure di sicurezza "*nominate*", cioè espressamente definite dalla legge, sia quando invece si tratta dell'omissione di misure di sicurezza "*innominate*", previste dall'art. 2087 c.c., che disciplina l'osservanza del generico obbligo di sicurezza da parte del datore di lavoro, ed in tal caso quest'ultimo deve provare l'adozione di comportamenti specifici che siano suggeriti da conoscenze tecniche dagli standard di sicurezza osservati normalmente.

Nel caso di specie, gli Ermellini hanno respinto *in toto* il ricorso di una società, avverso la sua condanna al risarcimento del danno in favore di una dipendente per avergli causato una malattia professionale, adottando tardivamente accorgimenti atti ad alleviare la pesantezza delle sue mansioni lavorative.

In particolar modo, **il datore di lavoro ricorrente, lamentava come fosse stato posto in maniera errata a suo carico, l'onere di dimostrare di aver fatto tutto il possibile per venire a conoscenza di una possibile o eventuale malattia della dipendente**, sostenendo, *ex adverso*, come spettasse piuttosto alla lavoratrice, che aveva dichiarato di aver subito un danno, dimostrare l'omissione datoriale quale causa della sopraggiunta malattia, prospettandosi, diversamente, una inaccettabile ipotesi di responsabilità oggettiva.

I Giudici del Palazzaccio, invece, hanno rimarcato il dato fattuale emerso in seguito all'istruttoria di merito, cioè **il tardivo ricorso, da parte della società ricorrente, ai mezzi di automazione di alcune fasi di lavorazione, che avrebbero reso, se adottati in tempo, meno gravose le mansioni della dipendente** in questione e rimosso probabilmente le cause della malattia professionale.

IMMEDIATEZZA E TEMPESTIVITA' DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE DEVONO ESSERE VALUTATI IN RELAZIONE ALLA ORGANIZZAZIONE DATORIALE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 22932 DEL 10 NOVEMBRE 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 22932 del 10 novembre 2015**, nel richiamare i principi di immediatezza e tempestività della contestazione disciplinare, ha confermato la sussistenza del licenziamento per giusta causa sulla base di un comportamento negligente e protratto nel tempo tale da sfiorare il dolo.

Nel caso in commento, sia il Tribunale di Locri che la Corte d'Appello di Reggio Calabria rigettavano il ricorso di un lavoratore, confermando il licenziamento per giusta causa determinato dal fatto che questi aveva percepito rimborsi spese non spettanti, sulla base delle attestazioni di orari di lavoro e trasferte non conformi alla verità.

Gli Ermellini, compulsati dal lavoratore, si sono soffermati – in particolare, rispetto ai sei motivi di impugnazione - sul principio di immediatezza e di tempestività della contestazione disciplinare.

I Giudici di Piazza Cavour hanno ribadito che i suddetti principi di immediatezza e tempestività, fermo restando la necessità di conformarsi alla regola generale

di buona fede e correttezza, vanno intesi in senso relativo, tali cioè da essere compatibili con un tempo più o meno lungo in base alla strutturazione aziendale. La relatività del concetto di immediatezza, trova fondamento nel principio secondo cui i fatti per essere contestati devono necessariamente essere tutti ragionevolmente sussistenti, non potendo certo il datore di lavoro dilazionare la contestazione, ai fini della legittimità del provvedimento. Nondimeno, il principio di tempestività deve essere valutato sul presupposto di dover avere necessariamente conoscenza e prova di tutti i fatti contestati, risultando l'onere della prova a carico del datore di lavoro.

In conclusione, il ricorso è stato rigettato ritenendo corretto l'iter logico giuridico seguito dalla Corte d'Appello sussistendo la proporzionalità della sanzione adottata rispetto ai fatti contestati.

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