

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

CONSIGLIO PROVINCIALE DI

NAPOLI



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

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

.....FORMARE....INFORMANDO.....ovvero.....
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi
.....FORMARE....INFORMANDO.....ovvero.....

Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi

N° 07/2013

18 Febbraio 2013 (*)

***Gentili Colleghe e Cari Colleghi,
nell'ambito di questa nuova iniziativa editoriale di comunicazione e di
immagine, ma pur sempre collegata alla instancabile attività di informazione e
di formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....***

Oggi parliamo di.....

LE CAMERE DI COMMERCIO, DAL 14 FEBBRAIO SCORSO, NON POSSONO PIU' RILASCIARE CERTIFICAZIONI CAMERALI CON DICITURA ANTIMAFIA.

DECRETO DELEGATO 218 DEL 15 NOVEMBRE 2012

Dal 14 febbraio 2013 le Camere di Commercio non possono più rilasciare certificati camerali con la dicitura antimafia.

Questa la conseguenza dell'entrata in vigore del D.Lgs 218/2012, modificativo del decreto delegato 159/2011 (cd. "Codice Antimafia").

Pertanto, a partire dalla data suddetta, ***gli enti pubblici od altri soggetti equiparati*** (privati gestori di pubblici servizi) ***per le verifiche antimafia dovranno rivolgersi a seconda dei casi o alla Prefettura o all'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici.***

I privati, ai sensi dell'art. 15 della legge 183/2011, potranno usare lo strumento dell'autocertificazione.

Si ricorda, infatti, che ai sensi del suddetto articolo le pubbliche amministrazioni, nonché i privati gestori di pubblici servizi, non possono più richiedere ai privati alcun tipo di certificati, compresi quelli antimafia, ma solo dichiarazioni sostitutive di certificazione.

L'AGGRESSIONE VERBALE NEI CONFRONTI DEL DATORE DI LAVORO NON COSTITUISCE INGIURIA SE "PROVOCATA" DAL CONTINUO COMPORTAMENTO *MOBBIZZANTE* PATITO DAL LAVORATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 4245 DEL 28 GENNAIO 2013

La Corte di Cassazione – Sezione Penale -, **sentenza n° 4245 del 28 gennaio 2013**, ha statuito che **l'aggressione verbale del lavoratore nei confronti del datore di lavoro non integra il reato di ingiuria se la stessa costituisce una reazione alla provocazione subita sia a voce che attraverso un comportamento di *mobbing* perpetuato nel tempo.**

Nel caso *de quo*, i giudici di merito condannavano per ingiuria un lavoratore che, in preda ad un attacco d'ira, aveva aggredito verbalmente il proprio datore di lavoro. Il subordinato, ritenendo di aver "**semplicemente**" reagito agli impropri profferiti dal datore di lavoro, ed ad un perpetuato comportamento di *mobbing* posto in essere nei suoi confronti, ricorreva in Cassazione.

Orbene, i Giudici di legittimità, nel ribaltare il *decisum* di merito, hanno ritenuto che **il comportamento del prestatore non potesse esser ritenuto idoneo ad integrare il reato di ingiuria essendosi esternato nel corso di un aspro diverbio durante il quale era stato proprio il datore di lavoro ad incalzare il lavoratore.**

Inoltre, dal riesame effettuato dagli Ermellini, è emerso che i giudici di appello non avevano debitamente tenuto conto delle risultanze dibattimentali dalle quali emergeva anche un **palese comportamento *mobbizzante* posto in essere, sempre dal datore di lavoro, nei confronti del dipendente.**

Pertanto, i Giudici di Piazza Cavour, attesa la sussistenza delle reciproche ingiurie e rilevato il *mobbing* praticato dal datore, hanno ritenuto applicabile, nei confronti del lavoratore, **l'esimente di cui all'art. 599 c.p.** Pertanto, hanno confermato la sola sua condanna per minacce avendo profferito nell'alterco, fra l'altro, la violenta frase "*ti spacco la faccia*".

IL RIFIUTO DI ADEMPIERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA PUO' ESSERE LEGITTIMO SE L'INERZIA E' IMPUTABILE AL DATORE DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 1693 DEL 24 GENNAIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 1693 del 24 Gennaio 2013**, ha ribadito che **il rifiuto**, da parte **del lavoratore** subordinato, **di svolgere la prestazione** lavorativa **può essere legittimo** sempre che sia conforme a buona fede e proporzionato all'illegittimo comportamento del datore di lavoro.

Nella fattispecie in esame, con ricorso al Tribunale, giudice del lavoro di Roma, **un lavoratore esponeva di aver subito una dequalificazione professionale seguita dall'assegnazione di compiti che lo avevano impegnato per circa 20 minuti al giorno** fino al **licenziamento per giusta causa intimatogli per mancato rispetto dell'orario di lavoro.**

Chiedeva, pertanto, la condanna della società datrice di lavoro al risarcimento del danno da declassamento nonché la declaratoria di illegittimità del provvedimento espulsivo.

Soccombente in primo grado, **il lavoratore proponeva appello eccependo l'insussistenza di un normale orario di lavoro** ed invocando altresì **l'eccezione di inadempimento ex art. 1460 c.c.** La Corte di Appello di Roma giudicava **fondate le argomentazioni** del lavoratore e ne ordinava la reintegra e riteneva **giustificata l'eccezione di inadempimento**; asseriva, altresì, contrastante con la regola della buona fede e correttezza il notevole tempo trascorso (circa due mesi) fino alla contestazione del comportamento addebitato al lavoratore.

Per la Cassazione di tale sentenza, proponeva ricorso **la società** soccombente **deducendo** violazione e falsa applicazione del richiamato art. 1460 c.c. dal momento che **per il datore di lavoro esiste solo l'obbligo di retribuire** il proprio dipendente, non anche quello di farlo lavorare; a fronte dell'avvenuto regolare pagamento della retribuzione, il lavoratore non può rifiutarsi di svolgere la prestazione.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, nel **rigettare il ricorso** proposto dal datore di lavoro hanno osservato che il giudice, **ove venga proposta l'eccezione inadimplenti non est adimplendum, deve procedere ad una valutazione comparativa degli opposti inadempimenti** avuto riguardo anche alla loro **proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto.** Partendo dal suddetto principio, la Corte di appello ha solo fatto riferimento allo stesso quale criterio **per soppesare, la gravità**

dell'inadempimento nella prospettiva della riconducibilità dello stesso **ad una giusta causa di licenziamento.**

E ciò, anche **alla luce del ritenuto venir meno dell'interesse aziendale alle prestazioni del ricorrente, evincibile dall'aver la società permesso che il dipendente commettesse, per oltre due mesi, più infrazioni continuative dell'orario di lavoro,** senza contestare da subito un comportamento già suscettibile di sanzione non espulsiva.

Uno stato di forzata inattività, secondo gli Ermellini, **imputabile al datore di lavoro,** pur senza legittimare un rifiuto del lavoratore di adempiere alla propria prestazione, **può tuttavia aver contribuito a determinare una situazione di inadempimento del lavoratore** e, dunque, ben può essere preso in considerazione per inferirne un ridimensionamento della gravità dell'inadempimento stesso.

E' LEGITTIMA L'IRROGAZIONE DELLA SANZIONE DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NEL CASO DI FURTO AI DANNI DEI COLLEGHI DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 1814 DEL 28 GENNAIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 1814 del 28 Gennaio 2013**, ha statuito la **legittimità di un licenziamento** irrogato per motivi disciplinari ad un **lavoratore che aveva sottratto,** sul luogo di lavoro, **uno zainetto ad un collega.**

Il lavoratore aveva tentato di attribuire allo zainetto la **natura di cosa smarrita,** chiarendo l'episodio con la semplice **appropriazione indebita di oggetti smarriti** che, sotto il profilo patrimoniale, **non aveva recato alcun nocumento all'azienda.**

I giudici di appello, ritenuta inammissibile la documentazione prodotta in seconde cure dall'appellante, avevano condiviso la ricostruzione operata dalla sentenza di primo grado in ordine alla **sussistenza del grave fatto addebitato** ed avevano quindi ritenuto **proporzionata,** sotto il profilo oggettivo e soggettivo, **la sanzione espulsiva.**

Lo zainetto sottratto era stato rinvenuto all'interno dell'autovettura di proprietà del lavoratore, di guisa che il comportamento di quest'ultimo era teso ad impedire il pieno accertamento dei fatti.

Pertanto, i giudici di merito avevano ritenuto che **la condotta del lavoratore andava qualificata come furto.**

La Suprema Corte, investita del caso, **ha convalidato la decisione della Corte d'appello** di Bologna e ribadito che in tema di **distinzione tra furto e appropriazione**

indebita di cose smarrite, deve considerarsi **smarrita la cosa che è materialmente e definitivamente uscita dalla detenzione del possessore**; quando la cosa sia stata solo **momentaneamente dimenticata**, ma si conservi **memoria del luogo** in cui ritrovarla, la condotta di chi se ne appropria costituisce furto.

Inoltre, secondo gli Ermellini, ai fini della valutazione di proporzionalità, **non è decisiva la assenza di danno patrimoniale per la società**. La valutazione operata, al fine di stabilire se il fatto compiuto integri una giusta causa di licenziamento, deve essere compiuta tenendo conto dell'**incidenza del fatto sul particolare rapporto fiduciario** che lega il datore di lavoro ed il lavoratore, delle esigenze poste dall'organizzazione produttiva e delle finalità delle regole di disciplina postulate dalla organizzazione.

Invero, un fatto costituente reato contro il patrimonio, ancorché determinativo di **un danno di speciale tenuità** dal punto di vista oggettivo, **può essere considerato di notevole gravità** nel diverso ambito del **rapporto di lavoro**, tenuto conto della natura del fatto medesimo, della sua sintomaticità e delle finalità volte **anche a prevenire danni patrimoniali più gravi**.

IL LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO VA INTIMATO PER ISCRITTO E DEVE CONTENERE IL DETTAGLIO DELLE ASSENZE PER MALATTIA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 2278 DEL 31 GENNAIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n. 2278 del 31 gennaio 2013**, ha statuito che **il licenziamento di un dipendente per superamento del periodo massimo di comportamento è da ritenersi illegittimo se intimato con la spedizione di un semplice telegramma senza la specifica indicazione delle giornate di assenza**.

Nel caso in specie, la Corte di Cassazione è stata chiamata a giudicare sull'efficacia di un licenziamento per superamento del periodo di comportamento, posto in essere da un datore di lavoro nei confronti di un proprio dipendente e comunicato allo stesso mediante telegramma.

La Corte d'Appello, in riforma della sentenza di primo grado, ***aveva annullato il licenziamento intimato al lavoratore per superamento del periodo di comportamento, ordinando alla società di reintegrarlo nel posto di lavoro, in quanto pur avendo la società, nel telegramma con il quale era stato intimato il recesso, precisato***

che ad esso avrebbe fatto seguito una lettera esplicativa, ciò in realtà non era avvenuto.

Avverso tale sentenza la società proponeva ricorso per Cassazione.

Orbene, con la sentenza de qua, **i Giudici di Piazza Cavour**, nel confermare il *decisum* dei Giudici distrettuali, ***hanno affermato che il licenziamento del lavoratore debba ritenersi inefficace in quanto non è sufficiente il solo atto d'intimazione del licenziamento, cioè il telegramma, ma il datore di lavoro ha l'onere di specificare al lavoratore le assenze compiute, in quanto al caso in specie si applicano le regole dettate dall'art. 2 della legge n. 604 del 1966 (modificato dall'art. 2 della legge n. 108 del 1990) sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso, poiché nessuna norma speciale è al riguardo dettata dall'art. 2110 cod. civ.***

Tra l'altro, hanno osservato gli Ermellini, nel telegramma l'azienda faceva riferimento all'invio di una successiva comunicazione con la precisazione delle assenze: tale comunicazione non è mai arrivata al lavoratore e questo lo esonera anche dal chiedere al datore di lavoro i motivi del licenziamento.

IL COMUNE NON E' RESPONSABILE PER L'INFORTUNIO OCCORSO AL LAVORATORE SOCIALMENTE UTILE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 2605 DEL 5 FEBBRAIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 2605 del 5 febbraio 2013**, ha ritenuto **il Comune non responsabile dell'infortunio occorso al prestatore occupato in lavori socialmente utili in quanto in tale fattispecie lavorativa non è rinvenibile un vero e proprio rapporto di lavoro.**

Nel caso *de quo*, un lavoratore socialmente utile veniva colpito da un sasso scagliato violentemente dal decespugliatore azionato da un altro addetto a tale servizio.

Il lavoratore, soccombente nei gradi di merito, adiva i giudici dell'organo di nomofilachia.

Orbene, i Giudici del Palazzaccio, nell'avallare *in toto* il *decisum* di merito, hanno sottolineato che **il lavoratore socialmente utile non è titolare di un vero e proprio rapporto di lavoro** in quanto la tipologia lavorativa *de qua* è caratterizzata da una matrice **prettamente di tipo assistenziale.**

Pertanto, non essendosi instaurato un “vero e proprio” rapporto di lavoro, non può, conseguentemente, ritenersi sussistente una **responsabilità contrattuale** a carico del Comune.

Inoltre, i Giudici di legittimità hanno avuto modo di sottolineare come nel caso di specie non fosse addebitabile al Comune neanche una **responsabilità extracontrattuale** – ex art. 2087 c.c. - atteso che lo stesso aveva adottato le dovute cautele per tutelare l'integrità psico-fisica dei prestatori impegnati nei lavori socialmente utili (id: *fornitura dei dispositivi di protezione individuale, apposizione di cartelli con evidenza dei pericoli*).

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.