

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° 16/2011

11 Aprile 2011(*)

***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.....

AI FINI DEL RISARCIMENTO DEL DANNO DA DEMANSIONAMENTO O DEQUALIFICAZIONE, IL LAVORATORE DEVE PROVARE IL PREGIUDIZIO SUBITO. DUNQUE, IL DEMANSIONAMENTO NON E' AUTOMATICAMENTE RISARCIBILE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5237 DEL 4 MARZO 2011

Molto interessante il "principio" sancito dalla Suprema Corte di Cassazione in materia di risarcimento del danno **professionale, biologico ed esistenziale** derivante da **demansionamento o dequalificazione.**

Gli Ermellini, con sentenza **N. 5237 del 4 Marzo 2011**, hanno stabilito che il risarcimento del danno derivante da un demansionamento o da una dequalificazione non è in re ipsa, cioè non è automatico per il solo fatto di essersi verificato, ma **spetta al lavoratore l'onere di provare il pregiudizio che ha subito in virtù di tale demansionamento.**

Nel caso di specie, i Giudici della Corte di Cassazione hanno convenuto con la decisione della Corte di Appello per la quale quella modestissima posizione di supremazia nei

confronti dei colleghi, poi eliminata con il demansionamento, non poteva determinare quel danno che, poi, dà diritto al risarcimento.

Ergo, il lavoratore non solo non aveva allegato il pregiudizio patito a livello professionale, esistenziale e biologico a seguito di demansionamento quanto, addirittura, questo era ininfluenza, ai fini del danno, circa la perdita di una impercettibile posizione di supremazia nei confronti degli altri lavoratori.

IMPORTANTE INNOVAZIONE IN TEMA DI LOCAZIONI IMMOBILIARI AL DI FUORI DELL'AMBITO IMPRENDITORIALE. IL LEGISLATORE INTRODUCE LA "CEDOLARE SECCA"

La **cedolare secca** sugli affitti, prevista nel decreto attuativo del **federalismo comunale**, recentemente approvato dal Parlamento, consiste nel pagamento di un'imposta sostitutiva pari al 21% del canone di affitto, ridotto al 19% per i contratti a canone concordato nelle città ad alta tensione abitativa.

La cedolare sostituisce anche l'imposta di registro e l'imposta di bollo sui contratti di locazione. **L'applicazione della cedolare è facoltativa.**

La scelta spetta al locatore. Condizione per la validità dell'opzione è che il locatore rinunci per tutta la durata della stessa ad applicare aumenti del canone di affitto, inclusi gli aumenti Istat. La rinuncia deve essere previamente comunicata all'inquilino con lettera raccomandata. Il regime sostitutivo è attuabile solo dalle persone fisiche che non agiscono nell'esercizio dell'impresa o della professione. Rientrano nell'ambito le sole locazioni di abitazioni e pertinenze se locate congiuntamente al bene principale. Non vi rientrano le sublocazioni poiché queste danno luogo a redditi diversi e non a redditi fondiari.

IL DANNO BIOLOGICO DERIVANTE DALLO STRESS PER IL CONTINUO LAVORO STRAORDINARIO NON PUO' ESSERE LIQUIDATO IN VIA EQUITATIVA MA ATTRAVERSO UNA VALUTAZIONE MEDICO – LEGALE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5437 DEL 8 MARZO 2011

La Corte di Cassazione ha detto "stop" al risarcimento del danno biologico riconosciuto in via equitativa e, magari, con somme spropositate che non hanno alcun fondamento con la certezza del diritto.

Gli Ermellini, con sentenza **N. 5437 del 8 Marzo 2011**, hanno sancito due importanti principi:

- a) il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno biologico da stress per aver svolto un considerevole e continuativo numero di ore di lavoro straordinario;***
- b) la quantificazione del danno non può giammai avvenire sotto l'aspetto equitativo ma attraverso una valutazione medico – legale.***

E così gli Ermellini, rifacendosi alla definizione di danno biologico formulata dal Legislatore (art. 13 del Decreto Legislativo 38/2000) per il quale la lesione dell'integrità psico - fisica deve essere suscettibile di valutazione medico – legale, hanno stabilito che ***"Il giudice non può limitarsi a richiamare il criterio dell'equità e ad individuare una somma in modo apodittico ma deve giungere alla determinazione mediante una valutazione medico legale."***

LICENZIAMENTO COLLETTIVO. E' ILLEGITTIMO QUELLO COMMINATO AD UN DIPENDENTE NON APPARTENENTE ALL'UFFICIO O REPARTO DA SOPPRIMERE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5506 DEL 8 MARZO 2011

Altro interessante principio sancito dalla Suprema Corte di Cassazione in materia di "licenziamenti collettivi" di cui alla legge 23 Luglio 1991 n. 223.

E' noto che l'art. 5 della citata normativa stabilisce i criteri di scelta del personale in esubero da essere collocato in mobilità (id: esigenza tecnico - produttive - organizzative, anzianità e carichi di famiglia) laddove le Parti (id: datore di lavoro, RR.SS.AA. e OO.SS. di riferimento) non raggiungano diverso accordo per tale individuazione.

Orbene, proprio le esigenze tecnico - produttive ed organizzative si riferiscono, in linea di massima, al settore di attività (Ufficio, Reparto ecc.) che evidenziano l'esubero di personale.

Ergo, se un lavoratore non appartiene ad un reparto da chiudere non può essere licenziato nemmeno scegliendolo attraverso il criterio dell'anzianità di servizio (id: assunto per ultimo rispetto ad altri) o del minor carico di famiglia.

E' quanto sancito, a livello di "principio" ermeneutico, dalla Suprema Corte di Cassazione con la **sentenza N. 5506 del 8 Marzo 2011.**

Gli Ermellini hanno, quindi, confermato le sentenze di merito che avevano reintegrato il lavoratore in quanto il licenziamento era stato giudicato illegittimo per la mancata appartenenza del lavoratore al reparto da chiudere così come si evinceva dalla "Comunicazione" introduttiva della procedura inviata alle RR.SS.AA. ed alle OO.SS. la quale aveva perfettamente indicato il settore aziendale in crisi.

Nel ricorso alla Cassazione, il datore di lavoro aveva evidenziato anche la circostanza delle mansioni fungibili del lavoratore licenziato donde la formazione di una graduatoria di tutti gli impiegati amministrativi a prescindere dall'ufficio di occupazione tenendosi conto dell'anzianità e dei carichi di famiglia.

Peraltro, la Suprema Corte di Cassazione ha respinto il ricorso del datore di lavoro anche sotto il profilo dell'autosufficienza giacchè non era dato di vedere come la questione fosse stata posta nei gradi di giudizio di merito e se fosse stata oggetto di contraddittorio processuale.

I BENEFICI CONTRIBUTIVI PREVISTI DALL'ART. 8, COMMA 2 E 25, COMMA 9, DELLA LEGGE 223/91 NON SONO CUMULABILI. RESTA VALIDA L'INTERPRETAZIONE DELL'INPS CON MSG 199/2000.

MINISTERO DEL LAVORO – RISPOSTA N. 11 DEL 8 MARZO 2011

Vi è noto che la legge 223/91 prevede importanti e consistenti benefici contributivi nel caso di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. E così, tanto per ricordarlo a noi stessi, **l'art. 8, comma 2**, prevede che la contribuzione da versarsi in caso di assunzione a termine, fino ad un massimo di 12 mesi, di un lavoratore iscritto nelle liste mobilità sia pari a quella per gli apprendisti con un prolungamento dell'agevolazione contributiva per ulteriori 12 mesi in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato prima della scadenza del contratto. Ex adverso, se l'assunzione è **direttamente** a tempo indeterminato, l'art. 25, comma 9, della citata legge 223/91 prevede il beneficio della contribuzione come apprendista per 18 mesi.

Cosa succede, dunque, se un datore assume a termine un lavoratore dalle liste di mobilità, non gli trasforma il contratto e lo assume a tempo indeterminato dopo qualche tempo? Sono cumulabili i benefici di cui all'art. 8, comma 2 e quelli di cui all'art. 25, comma 9?

Secondo l'INPS (MSG n. 199/2000) no!! L'Inps è per l'alternatività dei benefici contributivi.

Ed ecco che l'ANCL produce istanza di interpello in subiecta materia argomentando anche l'ipotesi, a sostegno della cumulabilità, che il rapporto a termine (per il quale ci sono stati i benefici contributivi) sia stato di "breve durata".

Il Ministero ha risposto in modo negativo sancendo che nel nostro Ordinamento non si rinviene una definizione giuridica di rapporto a termine di breve durata che, quindi, consenta di fruire, in caso di successiva nuova assunzione, dei benefici connessi all'assunzione a tempo indeterminato per cui resta valida la tesi dell'INPS (MSG 199/2000) circa la loro incumulabilità.

Ergo, conclude il Ministero del Lavoro ***"non può che rimettersi all'imprenditore la scelta se fruire delle agevolazioni di cui all'art. 25 o di cui all'art. 8 citati, con eventuale impossibilità, in quest'ultimo caso, di fruire nuovamente dei benefici in questione in caso di una successiva nuova "assunzione" del medesimo lavoratore direttamente a tempo indeterminato"***.

E' ovvio che non siamo d'accordo venendo, in tal modo svilita la ratio della norma (id: dare lavoro a chi è iscritto nelle liste di mobilità) e consentendo, per la non condivisa interpretazione, una disparità di trattamento fra gli stessi lavoratori.

Infatti, nel caso vi sia la successiva assunzione a tempo indeterminato di un nuovo lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, per questo vi sarebbero i benefici contributivi.

Giova, quindi, ricordare che l'oggetto del beneficio contributivo è l'iscrizione nelle liste.

Fino a quando permane, spettano i benefici contributivi!!!

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!!!

HANNO COLLABORATO ALLA REDAZIONE DI QUESTO NUMERO
**VINCENZO BALZANO, FRANCESCO DURACCIO, FRANCESCO CAPACCIO,
GIOSUE' ESPOSITO, GIUSEPPE CAPPIELLO.**