

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° 20/2013

27 Maggio 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.....

COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI APRILE 2013

E' stato reso noto l'indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Aprile 2013. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. Aprile 2013 è pari a **0,781690** e l'indice Istat è **106,90** (invariato rispetto al mese precedente).

LEGITTIMO IL TRASFERIMENTO DEL PORTATORE DI *HANDICAP* NEL CASO IN CUI LA DISABILITA' NON SIA GRAVE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 10338 DEL 3 MAGGIO 2013.

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 10338 del 3 maggio 2013**, ha statuito che è **possibile il trasferimento di un dipendente affetto da *handicap* anche senza il consenso dello stesso qualora la disabilità non sia "grave"**.

Come noto, **l'art. 33 comma 6 della legge 104/92** – nel testo novellato dall'art. 19 comma 1 lettera c) della legge 53/2000 – **prevede che la persona *handicappata* non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.**

Orbene, nel caso in specie, **la Corte d'Appello aveva ritenuto che il lavoratore, che aveva ottenuto, per effetto dell'infortunio sul lavoro, il riconoscimento del 40% di invalidità, pur avviato al lavoro come invalido ai sensi della legge n. 482/1968, non rientrava nella categoria prevista dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992.**

Da qui il ricorso per Cassazione da parte del lavoratore.

I Giudici di Piazza Cavour, con la sentenza *de qua*, respingendo il ricorso del lavoratore e confermando la sentenza del Giudice d'Appello, **hanno chiarito:**

- ***che l'inaMOVibilità del lavoratore è prevista soltanto in caso di disabilità "grave" e la valutazione insindacabile sulla rilevanza dell'handicap compete soltanto alla commissione costituita presso l'Asl;***
- ***che "l'inaMOVibilità" è connessa alla gravità dell'handicap del lavoratore e si giustifica, per la particolare gravosità, che lo spostamento imposto potrebbe generare in un lavoratore, proprio a cagione della grave incidenza del suo handicap, con riguardo, ad esempio, alla sua autonomia, alla necessità di avvalersi di particolari presidi sanitari non reperibili in ogni sede ovvero o di ausili da parte di terzi che un trasferimento imposto potrebbe compromettere".***

LA NOTIFICA A MEZZO POSTA PRESSO IL DOMICILIO DEL CONTRIBUENTE SI CONSIDERA CORRETTAMENTE EFFETTUATA QUANTUNQUE LA SOTTOSCRIZIONE SULL'AVVISO DI RICEVIMENTO SIA ILLEGIBILE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA – SENTENZA N. 9982 DEL 24 APRILE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 9982 del 24 aprile 2013**, ha statuito che, **nel caso di notifica a mezzo del servizio postale, ove l'atto sia stato consegnato, all'indirizzo del destinatario, a persona che abbia sottoscritto l'avviso di ricevimento con firma incomprensibile, la notifica si ritiene effettuata regolarmente nelle mani del destinatario fino a querela di falso.**

Il fatto.

Ad un contribuente venivano notificate delle cartelle esattoriali per pagamento di imposte relative a varie annualità contro le quali proponeva ricorso dinanzi alla giustizia tributaria per nullità della notifica causa presenza di firma illeggibile sull'atto di ricevimento.

Sia in primo che in secondo grado il contribuente ricorrente risultava vittorioso, per cui l'Agenzia delle Entrate provvedeva a ricorrere per Cassazione.

Orbene, *i Giudici di Piazza Cavour*, rifacendosi ad un precedente orientamento a Sezioni Unite (sentenza n° 9962/2010), **hanno (ri)affermato che, "nel caso di notifica a mezzo del servizio postale, ove l'atto sia consegnato all'indirizzo del destinatario a persona che abbia sottoscritto l'avviso di ricevimento, con grafia illeggibile, nello spazio relativo alla "firma del destinatario o di persona delegata", e non risulti che il piego sia stato consegnato dall'agente postale a persona diversa dal destinatario tra quelle indicate dall'art. 7, comma 2, della legge n. 890 del 1982, la consegna deve ritenersi validamente effettuata a mani proprie del destinatario, fino a querela di falso, a nulla rilevando che, nell'avviso non sia stata sbarrata la relativa casella e non sia altrimenti indicata la qualità del consegnatario, non essendo integrata alcuna delle ipotesi di nullità di cui all'art. 160 c.p.c."**

Infine, *gli Ermellini* hanno anche ribadito un altro importante principio, cioè quello attinente **la distinzione tra nullità e inesistenza della notificazione**, soprattutto in relazione alle conseguenze di tipo processuale: **nel caso in cui la notificazione sia stata eseguita in un luogo diverso da quello prescritto, ma non privo di un astratto collegamento con il destinatario, si determina la nullità e non l'inesistenza della notifica, che può essere per questo sanata, con effetto ex tunc, sia mediante la sua rinnovazione, sia mediante la costituzione in giudizio dell'intimato, ancorché effettuata al solo fine di eccepire la nullità** (cfr. Cassazione n.15190/2005 e n. 15530/2004).

Per i principi sopra richiamati i Giudici del Palazzaccio hanno provveduto a cassare la sentenza di secondo grado ed a rinviare la questione ad altra sezione della C.T.R.

RIENTRA TRA I NORMALI OBBLIGHI DI DILIGENZA E CORRETTEZZA DEL LAVORATORE LA TEMPESTIVA INFORMAZIONE DI IMPOSSIBILITA' A RENDERE LA PRESTAZIONE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 10552 DEL 7 MAGGIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 10552 del 7 Maggio 2013**, ha affermato che rientra **tra i normali obblighi di diligenza e correttezza** del lavoratore, **assicurarsi** che **impedimenti** nello svolgimento della prestazione, pur legittimi, **non arrechino** alla controparte datoriale un **pregiudizio ulteriore**, per effetto di **inesatte comunicazioni circa la ripresa del lavoro**.

Nel caso in specie, la **Corte d'Appello di Catania**, confermando la sentenza del Tribunale della stessa città, aveva **respinto il ricorso di un lavoratore**, dipendente di un'impresa di pulizie, **licenziato** in conseguenza dell'**assenza ingiustificata** dal lavoro per 4 giorni lavorativi. Il Giudice del merito, constatato il comportamento tenuto dal dipendente, aveva accertato che **l'assenza per malattia non era stata supportata da una giustificazione** idonea, in quanto, **la certificazione** redatta dal medico curante, ed inviata al datore di lavoro, **andava a scadere sei giorni prima** di una **ulteriore certificazione** che, di fatto, **riguardava un periodo successivo** al suo rilascio e non poteva certo retroagire e coprire anche il periodo contestato.

Ritenuto accertato il fatto addebitato, **la Corte territoriale confermava la proporzionalità della sanzione irrogata**.

I Giudici della **Suprema Corte**, aditi a seguito di ricorso presentato dal lavoratore, hanno preliminarmente constatato la correttezza dell'operato dei Giudici d'Appello che hanno ravvisato, nella condotta tenuta dal lavoratore nel corso dell'assenza, un **comportamento gravemente negligente**, consistito nell'aver **omesso di verificare la corrispondenza delle prognosi** effettuate nelle diverse certificazioni mediche.

Pertanto, nel rigettare il ricorso proposto, **gli Ermellini** hanno affermato che, **rientra tra i normali obblighi di diligenza e correttezza**, nello svolgimento del rapporto di lavoro, **assicurarsi che impedimenti nello svolgimento della prestazione**, pur legittimi, **non arrechino** alla controparte un **pregiudizio** ulteriore, per effetto di **inesatte comunicazioni**, che generino un legittimo affidamento nella effettiva ripresa della prestazione lavorativa.

Nel giudizio in esame, **non rileva perciò la effettività dell'evento morboso**, accertato ed esistente, **quanto la diligenza** nell'esecuzione della prestazione, **richiesta** anche

nella corretta e tempestiva informazione al datore di lavoro, **del proprio stato di impossibilità a rendere la prestazione** stessa.

LA CONDOTTA "AGGRESSIVA" DEL DIPENDENTE PUO' COSTITUIRE GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 10814 DELL' 8 MAGGIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 10814 dell'8 maggio 2013**, ha ritenuto legittimo il **licenziamento per giusta causa irrogato al lavoratore, che tenga un comportamento particolarmente aggressivo sul luogo di lavoro.**

Nel caso *de quo*, un dipendente, nel corso di un acceso diverbio, scagliava un carrello porta-vivande contro un collega di lavoro, colpendo accidentalmente un altro lavoratore. L'azienda provvedeva al suo licenziamento per giusta causa.

Il lavoratore ricorreva alla Magistratura.

Orbene, i Giudici dell'organo di nomofilachia, aditi in ultima battuta dal dipendente, nell'avallare *in toto* il *decisum* di merito, hanno statuito come **la condotta, particolarmente violenta, del dipendente possa rappresentare una irrimediabile lesione del vincolo fiduciario lavorativo**. A tal fine, l'onere di valutare l'adeguatezza e la proporzionalità della sanzione espulsiva è posto a carico del Giudice di merito, il cui deliberato è insindacabile in Cassazione, se debitamente e logicamente motivato.

Pertanto, attesa la gravità del comportamento del prestatore, la sussistenza dei presupposti di legge (*id.* lesione del vincolo fiduciario) e l'ampia valutazione effettuata dai Giudici di merito, gli Ermellini hanno confermato la legittimità del licenziamento irrogato dal datore di lavoro.

IL SUSSEGUIRSI DI PIU' EPISODI, SINGOLARMENTE NON IRRIMEDIABILMENTE GRAVI, INTEGRANO GLI ESTREMI PER UNA GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 10959 DEL 9 MAGGIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 10959 del 9 maggio 2013**, ha ritenuto **legittimo il licenziamento per giusta causa irrogato al lavoratore che ponga in essere ripetuti comportamenti scorretti anche se gli stessi, singolarmente, non appaiono di particolare gravità.**

Nel caso *de quo*, un lavoratore addetto alla riscossione e notifica delle cartelle esattoriali veniva licenziato per giusta causa. L'azienda motivava l'atto di recesso con il **perpetuarsi di svariati episodi, simili fra loro, che nel loro complesso avevano causato una irrimediabile lesione del vincolo fiduciario.**

I Giudici di merito, aditi dal lavoratore, si pronunciavano in modo contrastante: pro datore in I grado, pro lavoratore in appello.

L'azienda ricorreva in Cassazione.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, nel confermare il *decisum* del GUL, hanno sottolineato come, **la valutazione del comportamento del lavoratore debba essere effettuata, caso per caso, tenendo in considerazione il contesto concreto in cui si esplicita e la globalità degli atteggiamenti.**

Pertanto, atteso che, nel caso di specie, gli episodi "incriminati", **se valutati nel loro complesso**, erano da ritenersi idonei a ledere il vincolo fiduciario fra le parti, i Giudici di legittimità hanno confermato la validità dell'atto di recesso datoriale.

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.