

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° 22/2012

28 Maggio 2012 (*)

***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.....

IN ARRIVO I PRIMI CHIARIMENTI PER IL VERSAMENTO DELL'IMU SU ABITAZIONE PRINCIPALE E RELATIVE PERTINENZE.

AGENZIA DELLE ENTRATE – COMUNICATO STAMPA DEL 24 MAGGIO 2012

L'Agenzia delle Entrate, **comunicato stampa del 24 maggio 2012**, ha precisato che, ai fini della corretta esecuzione dei versamenti relativi **all'IMU su abitazione principale e relative pertinenze**, è necessario **indicare nella delega di pagamento F24 il numero di rate scelto dal contribuente.**

In particolare, sul mod. F24 del 18 giugno prossimo si dovrà indicare:

- **0101, nel caso di pagamento in due rate** (giugno e dicembre);
- **0102, nel caso di pagamento in tre rate** (giugno, settembre e dicembre).

L'agenzia chiarisce inoltre che **i mod. F24 già compilati senza l'indicazione della scelta** all'interno del riquadro "rateazione/mese rif." **saranno comunque considerati corretti**, e devono essere accettati dagli intermediari della riscossione.

SE MANCA LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DEVE CONSIDERARSI AUTOMATICAMENTE A TEMPO INDETERMINATO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5241 DEL 2 APRILE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 5241 del 2 aprile 2012**, ha statuito che **il contratto di lavoro a tempo determinato, stipulato dall'azienda che abbia omesso di effettuare la valutazione dei rischi, è da considerarsi a tempo indeterminato.**

Con la sentenza *de qua*, i Giudici di legittimità, nel rettificare il *decisum* dei gradi di merito, hanno affermato che il contratto a tempo determinato, stipulato in violazione della previsione di cui all'art. 3 lettera d) del D. Lgs. 368/2001 (*id: mancata valutazione dei rischi*), **deve essere considerato a tutti gli effetti un contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

Queste le motivazioni:

- il lavoratore a tempo determinato, proprio per la saltuarietà e discontinuità delle sue prestazioni, è dotato di una **minore professionalità e di una minore "confidenza" con l'ambiente di lavoro essendo pertanto esposto, ancor più, al rischio infortunistico.** Proprio a cagione di tali motivazioni è ancor più importante che l'azienda effettui i dovuti adempimenti richiesti dalla normativa in materia di sicurezza sul lavoro;
- nel nostro ordinamento **il contratto di lavoro è normalmente** a tempo indeterminato costituendo, l'apposizione del termine, una fattispecie derogatoria;
- l'apposizione della clausola del termine in violazione di norma imperativa (*id: mancata valutazione dei rischi*) è nulla. Tale nullità, tuttavia, non si estende all'intero contratto atteso che una interpretazione differente finirebbe col determinare ulteriore nocimento alla parte più debole (*id: lavoratore*), in quanto il subordinato non trarrebbe nessuna utilità dalla declaratoria di nullità totale del contratto;
- la singola clausola, nulla, é **automaticamente sostituita con la normativa legale** anche in assenza di un'esplicita disposizione in tal senso.

La sentenza in commento è stata oggetto del numero 4 della rubrica "**Giurisprudenza una sentenza al mese**", alla quale si rinvia per ogni ulteriore approfondimento.

LEGITTIMA LA LIQUIDAZIONE SIA DEL DANNO MORALE SIA DI QUELLO BIOLOGICO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5230 DEL 2 APRILE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 5230 del 2 aprile 2012**, ha statuito che **il lavoratore infortunato può richiedere sia il risarcimento del danno morale sia di quello biologico**, se la domanda risulta opportunamente "*alligata et probata*".

Nel caso *de quo*, un lavoratore rimaneva ferito nel cadere da un ponteggio a causa del mancato utilizzo delle cinture di sicurezza e dell'insufficienza dei parapetti montati a protezione del personale.

Nel corso del giudizio non era stato possibile stabilire, con certezza, se il lavoratore avesse indossato o meno le cinture allo stesso concesse in dotazione da parte del datore di lavoro.

Gli Ermellini, aditi dal datore di lavoro - soccombente in entrambi i gradi di merito e condannato in appello sia al pagamento del biologico che del danno morale (quest'ultimo determinato **forfettariamente nella misura del 50% di quello biologico**) -, hanno cassato la sentenza dei giudici distrettuali atteso che sia il danno morale, sia quello biologico liquidati, in realtà, si riferivano alla medesima fattispecie.

I Giudici nomofilattici, tuttavia, hanno affermato che **è compatibile la contemporanea liquidazione di entrambi i danni a condizione che concorrano due presupposti:**

- il "doppio" risarcimento deve essere **riferibile a profili di danno differenti fra loro;**
- la determinazione del danno biologico e di quello morale deve avvenire attraverso **un'autonoma valutazione delle differenti lesioni subite.**

Infine, i Giudici di Piazza Cavour hanno (ri)sottolineato che, in materia di sicurezza, il datore di lavoro è responsabile anche nel caso della c.d. "*culpa in vigilando*", con la conseguenza che **il datore non deve tout court limitarsi a fornire i dispositivi di protezione individuale ma deve, altresì, farsi parte attiva affinché i lavoratori li utilizzino nell'esercizio delle proprie mansioni.**

LE VESSAZIONI NEI CONFRONTI DELLA FIGLIA LAVORATRICE NON INTEGRANO IL REATO DI MALTRATTAMENTI IN FAMIGLIA.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 12517 DEL 3 APRILE 2012

La Corte di Cassazione - Sezione Penale –, **sentenza n° 12517 del 3 aprile 2012**, ha affermato che **le continue vessazioni del padre nei confronti della figlia** invalida civile, assunta come **dipendente**, **integrano il reato di violenza privata e non il reato di maltrattamenti in famiglia.**

Nel caso esaminato, **il Tribunale di Lecce/Casarano** in primo grado e successivamente **la Corte d'appello** di Lecce avevano **condannato padre e figlio**, titolari di un calzaturificio, **per il delitto di cui all'art. 572 c.p.** (*id*: maltrattamenti in famiglia) per i **continui comportamenti di insulti e offese** ai danni della **figlia/sorella dipendente** dell'impresa.

La Suprema Corte, chiamata a giudicare, **ha osservato**, in via preliminare, che i Giudici del merito hanno posto in evidenza **che gli atti vessatori continuativi sono avvenuti in un'azienda caratterizzata dalle dimensioni ridotte**, dalla presenza quotidiana dei datori di lavoro e dall'esercizio diretto, da parte loro, del potere di supremazia nei confronti della dipendente.

Tuttavia **gli Ermellini hanno fatto notare** come, sul punto della possibile **applicazione della disciplina dell'art. 572 c.p. anche nell'ambito lavorativo**, la giurisprudenza ha precisato (*cf.* Cassazione, Sez. 6[^], sentenza 685/2011), **oltre alla subordinazione, è necessario che il rapporto di lavoro si svolga con forme e modalità tali da assimilare i caratteri a quelli propri di un rapporto di natura "para-familiare".**

In definitiva, è vero che **l'art. 572 c.p. ha allargato l'ambito delle condotte che possono configurare il delitto di maltrattamenti**, anche oltre quello solo endofamiliare in senso stretto, **ma solo l'assidua comunanza di vita** è la situazione di fatto che **ne caratterizza l'applicazione.**

Se così non fosse - *concludono i Giudici di Piazza Cavour riportando il caso nell'alveo della violenza privata continuata e aggravata* - **ogni relazione lavorativa** caratterizzata da **ridotte dimensioni** e dal diretto impegno del datore di lavoro, per ciò solo **dovrebbe configurare una sorta di comunità (para)familiare**, idonea ad imporre la qualificazione in termini di violazione dell'art. 572 c.p.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DELL'ADDETTO AI SERVIZI DI SORVEGLIANZA CHE EFFETTUA TELEFONATE PRIVATE

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5371 DEL 4 APRILE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 5371 del 4 aprile 2012**, ha confermato **la legittimità di un licenziamento** intimato ad un addetto al **servizio di sorveglianza all'ingresso di un presidio ospedaliero, per aver effettuato telefonate di svago**. **I controlli** erano stati **effettuati dallo stesso ospedale** che aveva rilevato un **eccessivo numero di telefonate** nel reparto in questione e **fornito all'istituto di vigilanza** che aveva in appalto il servizio **i tabulati del traffico generato**.

La Corte di Appello di Lecce aveva rigettato l'appello proposto dal dipendente avverso la decisione di primo grado che, parimenti, aveva respinto la domanda del predetto, tesa ad ottenere **la declaratoria di illegittimità del licenziamento**.

In particolare **il sorvegliante sosteneva** che nel caso di specie **era stata lesa la propria privacy** con dei **controlli a distanza** ed ulteriormente invocava **la mancanza e - in ogni caso - l'esiguità del danno subito** dall'impresa **in relazione al proprio comportamento**.

Orbene, **la Suprema Corte**, nel confermare la sentenza della Corte di Appello, **ha affermato che ai fini dell'operatività del divieto di utilizzo di apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori**, ex Legge n. 300/1970, art. 4, **è necessario che il controllo riguardi** (direttamente o indirettamente) **l'attività lavorativa**, mentre devono ritenersi certamente **fuori dell'ambito di applicazione** della norma sopra citata **i controlli diretti ad accertare condotte illecite** del lavoratore (cosiddetti controlli difensivi), quali, ad esempio, **come nella specie, gli apparecchi di rilevazione di telefonate ingiustificate** (*cf.*, *ex multis*, Cassazione sentenze n.ri 4746/2002, 2117/2011 e, da ultimo, n. 2712/2012).

Sotto il profilo dedotto della mancanza di proporzionalità della sanzione rispetto al danno economico cagionato, **i Giudici di Piazza Cavour hanno altresì osservato** che, nella ipotesi di licenziamento intimato per una mancanza del lavoratore che si concreti in una violazione non solo del dovere di diligenza, ex art. 2104 cod. civ., ma anche del dovere di fedeltà all'impresa, ex art. 2105 cod. civ., **la legittimità della sanzione deve essere valutata, ai fini della configurabilità della giusta causa di recesso** ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. o del giustificato motivo soggettivo di cui alla Legge n. 604 del 1966, art. 3,

tenendo conto della idoneità del comportamento a produrre un pregiudizio potenziale, valutabile nell'ambito della natura fiduciaria del rapporto, **indipendentemente dal danno economico effettivo.**

L'entità del danno ha un rilievo secondario e accessorio nella valutazione complessiva delle circostanze di cui si sostanzia l'azione commessa (*cf.*, *ex multis*, Cassazione sentenze n.ri 17208/2002, 20221/2007, 144/2008, 17514/2010).

IL GIUDICE DEVE NOMINARE IL CTU SE CIO' E' NECESSARIO PER ACCERTARE I FATTI DETERMINANTI AI FINI DELLA DECISIONE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE CIVILE - SENTENZA N. 5264 DEL 2 APRILE 2012

La Corte di Cassazione - Sesta sezione civile -, **sentenza n° 5264 del 2 aprile 2012**, ha affermato che **la mancata nomina di un C.T.U., richiesta dalla parte, è censurabile se risulta omessa ovvero è insufficiente la motivazione del diniego e qualora la consulenza tecnica d'ufficio sia l'unico mezzo istruttorio per accertare un fatto determinante per la risoluzione della controversia.**

Come noto, ***l'art. 61 del codice di procedura civile*** prevede la possibilità da parte del giudice ***di richiedere l'intervento di uno o più esperti, quando è necessario per il compimento di singoli atti o per tutto il processo.***

Orbene, nel caso in specie, **i Giudici di Piazza Cavour hanno ritenuto di censurare il giudizio di merito sotto l'aspetto procedurale** in quanto **se da un lato** è vero che il giudizio sulla necessità o utilità di fare ricorso alla consulenza tecnica d'ufficio ***rientra nel potere discrezionale del giudice di merito*** e, se adeguatamente motivato in relazione al punto di merito da decidere, non può essere sindacato in sede di giudizio di legittimità (*cf.* Cassazione sentenza n. 9379/2010), **dall'altro il giudice, non può esimersi dal procedere alla nomina del CTU quando ciò sia necessario per accertare un fatto che risulti determinante per la decisione del giudizio.**

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.