

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° 23/2012

4 Giugno 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.....

FINALMENTE LA DETASSAZIONE POTRA' ESSERE APPLICATA ANCHE PER L'ANNO 2012.

DPCM DEL 23 MARZO 2012

Sulla Gazzetta Ufficiale n° 125 del 30 maggio 2012 è **stato finalmente pubblicato il DPCM del 23 marzo 2012** con il quale potrà applicarsi l'imposta sostitutiva del **10% per l'anno 2012** sulle somme corrisposte, in base alla contrattazione di secondo livello, dai datori di lavoro a fronte di un incremento della produttività, efficienza organizzativa o altra somma valutata positivamente dall'azienda.

Con il Decreto in esame sono stati fissati i requisiti reddituali ed il tetto massimo detassabile. Più in dettaglio:

- ***l'imponibile assoggettabile ad imposta sostitutiva per l'anno 2012 sarà pari a 2.500,00 euro***, in luogo dei precedenti 6.000,00 euro lordi;

- **il limite massimo di reddito annuo percepito nell'anno 2011**, il cui superamento comporta l'esclusione dalla detassazione al 10%, scende da 40.000,00 a **30.000,00 euro**.

LA COMUNICAZIONE EX ART. 4 – L. 223/91 – PRIVA DI CONTENUTI - NON PUO' ESSERE SANATA DAL SUCCESSIVO ACCORDO SINDACALE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5582 DEL 6 APRILE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 5582 del 6 Aprile 2012**, ha confermato che le **eventuali insufficienze della comunicazione di avvio della procedura di mobilità** - ex art. 4, comma 3, Legge 223/91 - **non perdono rilievo per il solo fatto che sia stato, ex post, stipulato con le OO.SS. un accordo di mobilità.**

Gli adempimenti, imposti dal citato art. 4, **sono intesi** perciò, **a garantire la trasparenza delle scelte aziendali** e l'effettività del ruolo svolto dal sindacato **attraverso una corretta informazione preventiva.**

Nel caso esaminato, **la Corte di Appello di Catanzaro aveva dichiarato l'inefficacia del licenziamento collettivo** intimato ad alcuni lavoratori in quanto l'atto risolutivo era stato posto in essere **in violazione delle norme procedurali di cui alla Legge n. 223 del 1991.**

In particolare, **il giudice del merito faceva osservare** che **nella comunicazione** di rito, di apertura della procedura, **devono essere assolutamente indicati, non solo i motivi che determinano la situazione di eccedenza, ma anche i motivi tecnici, organizzativi e produttivi** per i quali si ritiene di **non poter adottare misure idonee al fine di evitare la dichiarazione di mobilità.**

Nella stessa, inoltre, devono essere indicati **il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali** non solo del personale **eccedente**, ma anche del personale **complessivamente impiegato**, i tempi di **attuazione del programma** di mobilità, e le eventuali **misure programmate per fronteggiare le conseguenze**, sul piano sociale dell'attuazione del medesimo programma.

La Corte di Cassazione, nel confermare il *decisum* dei gradi precedenti, **ha altresì stabilito** che **pure a fronte di una successiva intesa tra le parti (id: verbale di accordo)** il **Giudice del merito**, possa comunque **verificare l'adequatezza dell'originaria comunicazione di avvio**, non potendo escludersi che il **sindacato** in

realtà non sia stato posto in condizione di partecipare **con piena consapevolezza di ogni dato fattuale** per l'obiettivo **insufficienza di tale comunicazione**. All'uopo, **anche l'eventuale successivo accordo scontrerebbe comunque la sofferenza di un originario deficit informativo.**

In altri termini, **il lavoratore è legittimato a far valere la incompletezza della informazione** resa in abbrivio della procedura (id: alternative ai licenziamenti) poiché **impeditiva di una proficua partecipazione alla cogestione della crisi da parte del sindacato.**

Per completezza, si segnala che l'art. 15 comma 2 del DDL di riforma del "mercato del Lavoro", appena approvato dal Senato, prevede che ***"eventuali vizi della comunicazione possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo"*** così come da anni auspicato dal CPO di Napoli che ha sempre ritenuto la procedura ex art. 4 della legge 223/91 come un atto complesso le cui risultanze conclusive sono da valutarsi con la chiusura dell'intera procedura.

NEI CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA IL COMMITTENTE PUO' RECEDERE *ANTE TEMPUS* SOLTANTO IN PRESENZA DI UN GRAVE INADEMPIMENTO DEL COLLABORATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 6039 DEL 18 APRILE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 6039 del 18 aprile 2012**, ha stabilito il principio giuridico in base al quale, ***in presenza di un contratto di "collaborazione coordinata e continuativa", il datore di lavoro può recedere solamente in caso di grave inadempimento da parte del collaboratore, debitamente provato e dimostrato.***

Ecco i fatti.

Una lavoratrice, titolare di un contratto di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa, ricorreva al giudice del lavoro per ottenere la declaratoria di illegittimità del recesso intimatole dal committente, prima della scadenza contrattualmente convenuta.

La Corte d'appello, in parziale riforma della sentenza di primo grado, ***condannava la società a pagare all'attrice una certa somma a titolo di mensilità che la collaboratrice avrebbe dovuto percepire nel periodo compreso tra la data di risoluzione ed il termine finale inizialmente previsto nel contratto.***

La società ricorreva in Cassazione.

Orbene, **gli Ermellini hanno precisato che trattandosi di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c. (c.d. co.co.co.) non si applicano le disposizioni di cui agli artt. 61 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 in materia di "progetto".**

Pertanto, la fattispecie va inquadrata in base alle **norme generali in tema di contratti a prestazioni corrispettive contenute nel codice civile. In particolare gli artt. 1453 e 1455 c.c.**

Come noto, il richiamato **articolo 1453 c.c. consente la risoluzione del contratto a prestazioni corrispettive quando uno dei contraenti non adempie le sue obbligazioni**; il successivo **articolo 1455** limita questa possibilità, che non può essere esercitata se l'inadempimento **"ha scarsa importanza"**, avuto riguardo all'interesse della parte adempiente.

Pertanto, in applicazione delle suddette norme, i Giudici di Piazza Cavour hanno ribadito che nel caso *de quo* **la risoluzione per inadempimento** era ammissibile a condizione che vi fosse **un inadempimento di non scarsa importanza avuto riguardo all'interesse del committente, importanza che la società ricorrente non aveva adeguatamente argomentato e dimostrato.**

Né poteva costituire inadempimento contrattuale il mero stato di malattia della collaboratrice, che integrava invece solo un caso di sospensione del sinallagma funzionale (id. prestazione/corrispettivo) del rapporto di collaborazione.

LA DENUNCIA SPONTANEA DEL DEBITO CONTRIBUTIVO EVITA O, IN OGNI CASO, EDULCORA LE SANZIONI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 4918 DEL 27 MARZO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 4918 del 27 marzo 2012**, ha (ri)affermato, sul solco di precedente giurisprudenza, ***che il datore di lavoro in ritardo con la presentazione del DM/10 ricade nelle fattispecie della "evasione contributiva", le cui draconiane sanzioni possono essere evitate mediante spontanea autodenuncia della propria situazione debitoria*** - prima di contestazioni da parte degli organi di controllo.

La fattispecie riguardava **un datore di lavoro che non aveva presentato il DM/10, ma che successivamente** aveva sanato la propria posizione mediante presentazione all'Ente Previdenziale del suddetto modello.

Orbene, *i Giudici di Piazza Cavour*, con la sentenza *de qua*, **hanno ribadito quanto già sostenuto in passato dalla stessa giurisprudenza di legittimità**, ovvero che “*in tema di obbligazioni contributive, la tardiva presentazione del modello DM/10, recante la dettagliata indicazione dei contributi previdenziali da versare, configura una evasione contributiva – e non già semplice omissione contributiva*”, ricadente nella previsione della **lettera b) dell'articolo 1, comma 217, legge n. 662/1996**.

Tale norma prevede, come noto, una sanzione *una tantum*, il cui pagamento può essere evitato effettuando la denuncia della situazione debitoria spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro sei mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi, **purché il versamento degli stessi sia poi effettuato entro trenta giorni dalla denuncia**” (*cfr, ex plurimis*, Cassazione sentenze n.ri 9460/03, 16423/05 e 9126/07).

DIMISSIONI ANTE TEMPUS SEMPRE VALIDE NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, ANCORCHE' IN ASSENZA DELLA "GIUSTA CAUSA".

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 6342 DEL 23 APRILE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 6342 del 23 aprile 2012**, ha statuito che **le dimissioni rese dal lavoratore, assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, hanno efficacia risolutiva anche se rese in mancanza di una giusta causa** - *non essendo*, tale carenza, ***elemento sufficiente a determinarne la nullità***. Nel caso *de quo*, un lavoratore, assunto a tempo determinato, rassegnava le proprie dimissioni, prima dello spirare della scadenza contrattualmente pattuita, **ancorché non sorrette da “giusta causa”**.

Successivamente, il lavoratore, pentitosi, adiva i giudici di prime cure per veder dichiarata la nullità delle proprie dimissioni, stante la mancanza della giusta causa, richiedendo la conseguente ricostituzione del rapporto di lavoro e l'erogazione delle retribuzioni *medio tempore* non percepite.

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare in toto il *decisum* dei gradi di merito, hanno precisato che, **sebbene la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato non preveda la possibilità – per entrambe le parti contrattuali - di risoluzione ante tempus se non in presenza di una giusta causa, le dimissioni rassegnate in assenza della “giusta causa” dal lavoratore non sono nulle**, pertanto le stesse sono valide a tutti gli effetti di legge e di contratto.

Sorge per il datore di lavoro il diritto al risarcimento del danno solo se questi dimostra che la brusca ed immotivata interruzione unilaterale del lavoratore ha seriamente compromesso l'attività aziendale.

I Giudici di legittimità hanno inoltre precisato che **la dichiarazione di recesso del lavoratore**, quale atto unilaterale recettizio, **una volta giunta a conoscenza del datore di lavoro è idonea, ex se, a produrre l'effetto dell'estinzione del rapporto**, a prescindere dai motivi che abbiano determinato tale gesto, **salvo il caso in cui le dimissioni siano state coartate** (*id*: dietro minaccia).

Pertanto, la prospettazione del lavoratore, in base alla quale soltanto un recesso per giusta causa può legittimamente risolvere un rapporto di lavoro a termine, è stata respinta e la cessazione del rapporto per dimissioni confermata.

LA CONDOTTA EXTRA LAVORATIVA DEL DIPENDENTE E' RILEVANTE AI FINI DI UN LICENZIAMENTO PER "GIUSTA CAUSA".

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 6498 DEL 26 APRILE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 6498 del 26 aprile 2012**, ha ritenuto **legittimo il licenziamento di un impiegato**, dipendente da un istituto di credito, **sorpreso, al di fuori dell'orario di lavoro, in possesso di sostanze stupefacenti destinate all'uso personale**.

Con la sentenza *de qua*, i Giudici di legittimità hanno ribaltato la decisione della Corte distrettuale in base alla quale **era stato ritenuto sproporzionato il licenziamento per giusta causa** intimato ad un dipendente bancario che, durante la notte di un giorno festivo, nel corso di un'operazione di polizia eseguita in una località balneare, veniva colto in possesso di droghe "leggere" per uso personale.

I Giudici di II grado, nell'argomentare il proprio deliberato, avevano sostenuto che **i comportamenti del lavoratore non potevano essere ritenuti idonei a ledere**

irrimediabilmente il rapporto fiduciario tra le parti in quanto sarebbero stati ascrivibili esclusivamente alla sua sfera privata potendosi assimilare l'accaduto alla fattispecie di un lavoratore che, il sabato sera, si dedichi ad un eccessivo consumo di alcol. Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, di diverso avviso, hanno avallato la legittimità del licenziamento per giusta causa sostenendo che **anche i fatti extralavorativi possono ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario datore/lavoratore.**

Infatti, la condizione del dipendente che, per le sue "abitudini", si trovi a frequentare degli ambienti di dubbia "etica sociale", venendo a contatto con soggetti che abitualmente violano norme di legge, pur non essendo assimilabile a quella di uno spacciatore, come giustamente sostenuto dal giudice di appello, in ogni caso **comporta delle "frequenzazioni" che mal si addicono al dipendente di un Istituto di Credito.**

Né può essere accolta la tesi, sostenuta dai Giudici distrettuali, per la quale il consumo di "droghe leggere", quali hashish e marijuana, di costo modesto, e con un disvalore sociale minore rispetto, ad esempio, a eroina e crack, non sia idoneo a far venir meno il vincolo fiduciario.

Pertanto, **palesandosi una illogicità diffusa delle motivazioni addotte dalla Corte di Appello,** la sentenza è stata cassata ed **il licenziamento confermato.**

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.