

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.....

.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....

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

N° 25/2013

1° Luglio 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.....

E' LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO COMMINATO A CAUSA DELLA SOPRAVVENUTA IMPOSSIBILITA' DELLA PRESTAZIONE PER CARENZA DEL TITOLO DI STUDIO ABILITANTE ALLA PROFESSIONE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13239 DEL 28 MAGGIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 13239 del 28 maggio 2013**, ha confermato la **legittimità del licenziamento**, intimato **per giustificato motivo oggettivo** ad una lavoratrice, **a causa della sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione**.

Nel caso in esame **la Corte d'Appello di Napoli aveva respinto** la domanda di una lavoratrice, con mansione di massokinesiterapista, tesa alla declaratoria di **illegittimità del licenziamento**, comminato **per giustificato motivo oggettivo**, a causa della sopravvenuta impossibilità della prestazione **sul presupposto che, il diploma posseduto dalla lavoratrice non potesse più considerarsi abilitante all'esercizio dell'attività per la quale era stata assunta**, giacché, **il sopravvenuto D.M. 27 luglio 2000 postulava**, per l'esercizio dell'attività di massokinesiterapista, **il possesso**

di una formazione professionale specifica, attuata mediante la frequenza di **corsi di durata triennale**.

Avverso l'anzidetta sentenza della Corte territoriale, **la lavoratrice ha**, perciò, **proposto ricorso** per cassazione denunciando che, **la novella normativa non potesse incidere su posizioni lavorative ultradecennali**, già acquisite da lavoratori assunti in base al possesso dei titoli richiesti dalla precedente normativa.

Ebbene, **la Suprema Corte, nel rigettare il ricorso**, dopo aver ripercorso l'*iter* normativo che disciplina le professioni sanitarie "ausiliarie", **ha confermato**, alla luce dell'attuale quadro normativo, **che il possesso di un titolo di massofisioterapista, conseguito all'esito di un corso biennale** (quale quello posseduto dalla ricorrente), **non era più valido** per abilitare allo svolgimento dell'attività professionale. **La Corte partenopea aveva giustamente accertato**, altresì, che **la lavoratrice non aveva** dedotto, ne' tantomeno **provato, di aver frequentato** o almeno iniziato a frequentare **un nuovo corso per il conseguimento di un valido titolo** per l'esercizio della professione di fisioterapista **sicché, l'impossibilità** della prestazione non si configurava più solo come temporanea ma, **era divenuta definitiva**.

IN CASO DI INDEBITA PERCEZIONE DEL CREDITO D'IMPOSTA PER INCREMENTO OCCUPAZIONALE L'AZIENDA E' TENUTA AL PAGAMENTO DELLE SANZIONI ANCHE SE LA SUDETTA IRREGOLARITA' DERIVI DA FALSE DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE RESE DAI DIPENDENTI.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 13755 DEL 31 MAGGIO 2013

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 13755 del 31 maggio 2013**, ha statuito che, in **caso di recupero del bonus assunzioni per incremento della base occupazionale (art. 7 Legge 388/2000)** indebitamente utilizzato, **la responsabilità dell'impresa non potrà essere esclusa "dall'esistenza delle dichiarazioni sostitutive dei dipendenti che confermavano la sussistenza dei requisiti per ottenere il bonus"**.

IL FATTO

Una cooperativa di facchinaggio impugnava un avviso di accertamento per il recupero del credito d'imposta per l'incremento della base occupazionale e l'irrogazione delle relative sanzioni. Il recupero era stato operato in ragione del fatto che, diversi dipendenti

risultavano non essere in possesso di uno dei requisiti necessari per ottenere l'agevolazione: nei 24 mesi antecedenti l'assunzione presso la cooperativa avevano intrattenuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

In primo grado la cooperativa si vedeva respinto il ricorso. Mentre, la CTR accoglieva parzialmente il ricorso della cooperativa, annullando le sanzioni e disponendo solo la restituzione del bonus assunzioni utilizzato. I Giudici del gravame ritenevano, infatti, le sanzioni non dovute, sulla scorta dell'operatività dell'articolo 6 del D. Lgs 472/1997, che esclude la "*responsabilità in caso di violazione per errore di fatto ovvero quando l'errore non è determinato da colpa*".

L'Agenzia delle Entrate proponeva ricorso per Cassazione, in quanto riteneva inapplicabile l'articolo 6 del citato decreto delegato 472/1997.

Orbene, ***i Giudici del Palazzaccio, con la sentenza de qua, hanno affermato che la sanzioni tributarie sono dovute, nel momento in cui, come previsto dall'art. 5 del DLgs 472/1997, sia imputabile in capo all'agente sia la volontarietà del comportamento, "sia la colpevolezza".***

Secondo i Giudici nomofilattici risulta normale che, una volta che sia stata dimostrata la volontarietà del comportamento, ai fini dell'irrogazione delle sanzioni, non è necessario dimostrarne la colpa o il dolo. Pertanto, ***l'onere di provarne il contrario rimane a carico di colui che ha commesso la violazione, per cui, l'errore non è scusabile se "si tratti di errore evitabile con l'uso dell'ordinaria diligenza, quella che si può ragionevolmente pretendere dal soggetto agente".***

In nuce, nel caso di specie, la società contribuente è stata negligente, poiché è venuta meno ai suoi doveri. Infatti, secondo i giudici di legittimità, "*l'impresa, che invoca il credito d'imposta e ne fruisce, deve operare un necessario controllo, verificando se, effettivamente, sussistano, a quel momento, tutte le condizioni (soggettive ed oggettive) necessarie per fruire del credito d'imposta dalla stessa esposto in dichiarazione, non potendo essere rimessa la verifica ad un'epoca addirittura successiva al controllo dell'amministrazione finanziaria*".

LA CONSAPEVOLEZZA DA PARTE DEL LAVORATORE DELLE CONSEGUENZE PREGIUDIZIEVOLI DELLA PROPRIA MANCANZA E' IDONEA AD INCRINARE IRREVERSIBILMENTE IL VINCOLO FIDUCIARIO CON IL DATORE DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – ORDINANZA N. 12450 DEL 21 MAGGIO 2013

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 12450 del 21 maggio 2013**, ha confermato la **legittimità del licenziamento** intimato **per giusta causa** ad un lavoratore che, nonostante i reiterati solleciti di un superiore, si era **rifiutato di consegnare le chiavi di accesso delle procedure informatiche** dell'istituto bancario ove prestava servizio.

Il lavoratore era stato **licenziato sulla base della contestazione disciplinare** comminata dalla società datrice di lavoro che, a seguito del **reiterato rifiuto alla consegna della password di accesso** alla piattaforma informatica, si era vista costretta all'interruzione delle attività relative alle procedure suddette.

Impugnato il provvedimento espulsivo davanti ai Giudici di Palermo, le domande del lavoratore sono state **respinte in ambedue i gradi di merito**.

Orbene, il lavoratore, per **violazione dell'art. 2119 c.c. e art. 7, L. 300/70**, ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza, adducendo che la Corte territoriale avrebbe omesso di **accertare l'incidenza delle singole contestazioni** sul rapporto fiduciario intercorrente tra le parti, nonché la portata soggettiva dei fatti, i motivi e l'intensità dell'elemento intenzionale.

I Giudici di Piazza Cavour, investiti dunque della vicenda, hanno fatto notare, in via preliminare, che la Corte territoriale aveva già esaminato e confutato in maniera logica tutte le giustificazioni addotte dall'appellante e, tra queste, quella relativa al possesso da parte della società di una copia delle chiavi di accesso alle procedure indicate.

Gli Ermellini hanno, perciò, rigettato il ricorso sulla base della corretta **valutazione del comportamento** complessivo del lavoratore, **tenuto conto della posizione all'interno della banca**, come **ispirato da finalità ostruzionistiche** e dalla volontà di mantenere una sorta di esclusività del proprio ruolo di operatore abilitato alle procedure informatiche in uso.

Il comportamento, ispirato da finalità dilatorie e di grave insubordinazione, ha reso l'episodio **estremamente grave** e ciò **anche in virtù delle disfunzioni determinate nell'ambito dell'organizzazione** produttiva dell'Istituto di credito. Attesa, altresì, la **piena consapevolezza** da parte del lavoratore **delle conseguenze pregiudizievoli**

che il suo rifiuto avrebbe potuto avere, la Suprema Corte ha ritenuto **il comportamento idoneo ad incrinare irreversibilmente il vincolo fiduciario col datore di lavoro**, così da integrare gli estremi della giusta causa di recesso.

LA NOTIFICA DEL VERBALE ISPETTIVO DELLA DTL E DELL'ORDINANZA INGIUNZIONE NON SONO ATTI IDONEI AD INTERROMPERE LA PRESCRIZIONE DEL CREDITO PREVIDENZIALE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13218 DEL 28 MAGGIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 13218 del 28 maggio 2013**, ha statuito che, **la notifica dell'ordinanza ingiunzione relativa alle sanzioni amministrative in materia di lavoro e del verbale ispettivo non costituisce un atto interruttivo della prescrizione del credito contributivo, considerata la diversità della pretesa.**

IL FATTO

Una società proponeva opposizione contro la notifica di una cartella esattoriale con cui era stato richiesto il pagamento di una determinata somma a titolo di contributi previdenziali, in quanto dichiarava di avere avuto notizia della notificazione della cartella solo quando aveva ricevuto comunicazione da parte dell'Agente della riscossione, per avvenuta iscrizione di ipoteca legale su due immobili di proprietà della società stessa. Per il suddetto motivo, la società presentava ricorso in sede giurisdizionale lamentando la prescrizione dei contributi ma, sia in primo grado che in appello, la società risultava soccombente.

Da qui il ricorso in Cassazione.

Orbene, **i Giudici di Piazza Cavour, rifacendosi a precedente giurisprudenza della stessa Corte (Cass. n. 17849/2009), hanno stabilito che, né l'ordinanza-ingiunzione né il verbale ispettivo dell'Ispettorato del lavoro (ora Direzione territoriale del lavoro) costituiscono atto interruttivo della prescrizione.**

In particolare, con la sentenza *de qua*, **i Giudici nomofilattici hanno chiarito che:**

- **l'ordinanza ingiunzione** attiene non già alla pretesa creditoria contributiva, bensì alle sanzioni amministrative che da essa possono conseguire, per cui essa non poteva avere alcuna influenza sul procedimento di recupero del credito previdenziale e, come tale, non poteva interrompere la prescrizione di quest'ultimo;

➤ **il verbale ispettivo dell'Ispettorato del lavoro** costituisce un atto posto in essere da un soggetto diverso dall'ente impositore avente diritto alla riscossione dei contributi (*id*: INPS);

Per quanto sopra, la Corte ha accolto il ricorso statuendo la prescrizione del credito previdenziale.

L'ONERE DI PROVARE LA SUSSISTENZA DI UN COMPORTAMENTO *MOBBIZZANTE* GRAVA SUL LAVORATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12725 DEL 23 MAGGIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12725 del 23 maggio 2013**, ha statuito che, **il datore di lavoro è tenuto a tutelare il lavoratore dai rischi dai quali possano derivare danni di natura finanche non patrimoniale. Grava però sul lavoratore l'onere di dimostrare l'esistenza di un comportamento "mobbizzante" nei suoi confronti.**

Nel caso *de quo*, un dirigente adiva i Giudici di prime cure rivendicando il mancato pagamento, da parte dell'azienda, di una retribuzione proporzionata al lavoro prestato e chiedendo, allo stesso tempo, il **risarcimento del danno non patrimoniale sia per il demansionamento subito che per il *mobbing* al quale era stato sottoposto.**

Soccombente in entrambi i gradi di merito, il lavoratore ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nell'escludere la sussistenza del *mobbing* nel caso di specie, hanno colto l'occasione per sottolineare come tale situazione dannosa si palesi in **una serie di comportamenti vessatori protratti nel tempo, con l'intento di perseguire ed emarginare il lavoratore.** Il datore di lavoro, oltre a garantire l'incolumità fisica e psichica del subordinato – ex art. 2087 c.c. - deve rispettare il principio generale di *neminem laedere* **evitando di tenere comportamenti che possano cagionare danni (anche) non patrimoniali al prestatore di lavoro.** A tal fine, **l'onere di dimostrare di aver subito comportamenti *mobbizzanti* grava sul prestatore.**

Pertanto, i Giudici dell'organo di nomofilachia, attesa la carenza delle prove prodotte dal lavoratore ricorrente, hanno escluso la sussistenza del *mobbing*, rinviando gli atti alla Corte territoriale per il riesame delle altre doglianze del ricorrente (*id*: mancata erogazione di incentivi ed altre provvidenze economiche).

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.