

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° 29/2012

16 Luglio 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.....

COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI GIUGNO 2012

E' stato reso noto l'indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Giugno 2012. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. Giugno 2012 è pari a **2,048077** e l'indice Istat è **105,8**.

LEGITTIMO IL PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE IRROGATO IN MANCANZA DI AFFISSIONE DEL CODICE SE IL COMPORTAMENTO DEL LAVORATORE VIOLA I DOVERI FONDAMENTALI DEL RAPPORTO DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 9644 DEL 13 GIUGNO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 9644 del 13 giugno 2012**, ha statuito **nuovamente che è legittima l'applicazione delle sanzioni disciplinari, anche in assenza della prevista affissione del relativo codice da parte dell'azienda – ex**

art. 7 L. 300/70 - , laddove il prestatore violi doveri fondamentali del rapporto di lavoro.

Nel caso di specie un lavoratore dell'Agencia delle Entrate veniva sospeso dal servizio, per un periodo di due giorni, poiché, a seguito di una verifica aziendale "a sorpresa", risultava assente dal luogo di lavoro.

I Giudici di merito si erano espressi in maniera contrastante: in I grado veniva confermato il provvedimento sanzionatorio, in appello veniva dichiarato illegittimo l'atto datoriale a causa della **mancata affissione del codice disciplinare.**

Orbene, gli Ermellini, nel ribaltare il *decisum* della Corte distrettuale, hanno (ri)statuito (*cf.*, *ex plurimis*, sentenze n.ri 20270 del 18/09/2009 e 4778 del 09/03/2004) che nel caso in cui **il comportamento del lavoratore si palesi in una violazione di legge o di doveri fondamentali del rapporto di lavoro, è legittimo il provvedimento disciplinare,** eventualmente adottato dal datore di lavoro, **anche in assenza della dovuta affissione del codice disciplinare.**

DATORE DI LAVORO ESENTE DA RESPONSABILITA' SE L'INFORTUNIO E' DETERMINATO DA UN COMPORTAMENTO DEL LAVORATORE PALESEMENTE DIFFORME DALLE DIRETTIVE AZIENDALI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 9661 DEL 13 GIUGNO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 9661 del 13 giugno 2012**, ha statuito che il datore di lavoro non è responsabile per l'infortunio occorso al lavoratore a seguito di un suo **comportamento abnorme e del tutto difforme dalle direttive aziendali impartite.**

Nel caso *de quo*, i Giudici di merito, aditi dagli eredi di un lavoratore deceduto a seguito del contatto fortuito di un'autopompa rifornitrice di calcestruzzo con delle linee elettriche, hanno negato, in entrambi i gradi di giudizio, la responsabilità del datore di lavoro poiché, dal procedimento istruttorio, era emerso che **l'unica causa dell'infortunio mortale era stato il comportamento inopinato del *de cuius*.**

Infatti, il lavoratore aveva posizionato l'autopompa a ridosso della villetta, ove erano in corso le lavorazioni, vicino a delle linee elettriche aeree che erano ben note a tutti, invece che sulla sede stradale comportandosi difformemente sia da quanto disposto dal datore di lavoro che da quanto dallo stesso eseguito in altre occasioni.

Orbene, i Giudici di legittimità, nell'avallare il *decisum* dei gradi di merito, hanno sottolineato come nel caso di specie non fosse configurabile una responsabilità in capo al datore, in violazione dell'art. 2087c.c., in quanto il comportamento del lavoratore, peraltro **in possesso di un elevato grado di specializzazione**, aveva denotato **i caratteri dell'abnormità ed imprevedibilità rispetto alle lavorazioni eseguite, alle direttive ricevute dall'azienda ed ai comportamenti precedentemente posti in essere.**

Conseguentemente, i Giudici di Piazza Cavour hanno confermato l'assenza di responsabilità in capo al datore di lavoro come già deliberato dai giudici di prime cure.

LA REINTEGRA IN SERVIZIO IMPLICA LA RICOSTRUZIONE INTEGRALE DELLA POSIZIONE DEL LAVORATORE COMPRENSIVA DI TUTTI I PROFILI

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 9965 DEL 18 GIUGNO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 9965 del 18 giugno 2012**, ha stabilito che **ottemperare all'ordine di "reintegrazione nel posto di lavoro"**, da parte del datore di lavoro, **non può significare limitarsi a pagare la retribuzione** e permettere lo svolgimento della mera attività sindacale.

Nella vicenda in esame, **l'Inps aveva applicato la sanzione prevista dall'art. 18, ultimo comma della Legge n. 300/70** ("...*Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza... - di reintegra - ... è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore*") nei confronti di una società, in quanto, **accertata l'illegittimità del licenziamento** da questa comminato a carico di due dipendenti, **dirigenti sindacali**, aveva ritenuto di dare **esecuzione alla sentenza** di reintegra dei lavoratori, **consentendo l'ingresso in azienda per svolgere le sole funzioni sindacali, senza permettere lo svolgimento di attività lavorativa, corrispondendo però la normale retribuzione.**

Il Tribunale di Bergamo e poi la Corte d'appello di Brescia, avevano **rigettato i ricorsi del datore di lavoro**, all'uopo affermando che **il comportamento adottato non poteva tradursi in un reale adempimento** all'ordine di reintegrazione il quale, implica che al lavoratore venga consentito di rendere la prestazione che non è solo un obbligo ma anche un diritto.

Orbene, posta la questione all'attenzione della Suprema Corte, **i Giudici di Piazza Cavour**, avvalorando le tesi dei primi gradi del giudizio, **hanno preliminarmente evidenziato** che **la reintegrazione non è suscettibile di esecuzione in forma specifica** trattandosi di un **obbligazione di fare infungibile**; in questi casi il legislatore prevede **conseguenze economiche risarcitorie** a carico del debitore inadempiente, nella piena consapevolezza della incoercibilità di tale ordine.

Secondo i Giudici di legittimità, cioè, **la sanzione prevista dal comma 10 dell'art.18**, non **è collegata alla** coercibilità dell'ordine di reintegrazione, ma semplicemente alla **"inottemperanza" dell'ordine stesso**. **Reintegrare**, continuano gli Ermellini, **significa "restituire in intero"**: cioè riportare nella condizione di pienezza del diritto leso, **comprensiva di tutti i profili, tanto economici che non economici**. Tale integralità è rafforzata dalla espressione **"nel posto di lavoro"**, che esclude ogni dubbio sul fatto che **la ricostruzione debba riguardare la totalità della posizione del lavoratore** e non solo l'aspetto retributivo.

NON VA INCONTRO AL LICENZIAMENTO IL LAVORATORE CHE, SOLTANTO PER UNA VOLTA, OFFENDE VERBALMENTE IL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 10426 DEL 22 GIUGNO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 10426 del 22 giugno 2012**, ha statuito che **l'offesa al superiore gerarchico, se sporadica e isolata, non può essere sanzionata con il licenziamento.**

Ecco i fatti.

Un dipendente aveva rivolto al proprio capufficio un'offesa verbale.

Ne era seguito il licenziamento disciplinare poi annullato sia dal Tribunale che dalla Corte d'Appello alla luce del fatto che l'offesa era stata episodica.

Da qui il ricorso per Cassazione da parte della società.

Orbene **i Giudici di Piazza Cavour**, condividendo il giudicato dei giudici d'appello, **hanno respinto il ricorso dell'azienda sottolineando che la motivazione della Corte d'appello era "congrua e logicamente coerente e supportata da precisi ed univoci riferimenti alle risultanze processuali che hanno consentito di ridimensionare la gravità dei fatti e di circoscrivere l'episodio che, sia pure**

censurabile, non dimostrava la volontà del dipendente di sottrarsi alla disciplina aziendale essendo rimasto nei limiti di una intemperanza verbale".

Inoltre, gli Ermellini hanno osservato come **la contrattazione collettiva applicabile prevedeva come sanzione il recesso solo se il diverbio litigioso era seguito dal ricorso a vie di fatto, nel recinto dello stabilimento, arrecando grave pregiudizio alla vita aziendale.**

E' ILLEGITTIMO LICENZIARE UN DIPENDENTE CHE ABBIA CAUSATO DANNI A BENI AZIENDALI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 10327 DEL 21 GIUGNO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 10327 del 21 giugno 2012** ha sancito che **il provvedimento espulsivo adottato nei confronti del dipendente che aveva danneggiato il mezzo aziendale, a causa di un incidente di cui era responsabile, è sproporzionato qualora il pregiudizio arrecato al bene dell'impresa si sia rivelato di entità inferiore a quanto lamentato dal datore e non interamente riconducibile al sinistro contestato.**

Ecco i fatti.

Un lavoratore veniva licenziato per aver danneggiato, a seguito incidente stradale, un mezzo aziendale e per aver omesso di informare dell'accaduto la proprietà.

Il Giudice di prime cure, a seguito ricorso del lavoratore, accoglieva la domanda di annullamento del licenziamento disciplinare e ordinava al datore la reintegrazione nel posto di lavoro con condanna al pagamento delle retribuzioni globali di fatto maturate dal dì del recesso sino all'effettiva reintegra.

Il Giudice d'Appello accoglieva parzialmente l'appello proposto dalla società stabilendo la detrazione *dell'aliunde perceptum* dalla complessiva entità del risarcimento di cui sopra.

Contro la sentenza d'appello ricorreva in Cassazione la società.

Orbene i Giudici di Piazza Cavour dopo aver osservato:

- ***che la Corte d'Appello aveva valutato obiettivamente la gravità dei fatti ascritti a carico del lavoratore, con motivazione logica e coerente, giudicandoli inidonei a giustificare una sanzione di tipo espulsivo;***
- ***che il contratto collettivo prevedeva solo la multa o la sospensione per gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;***

hanno sancito l'illegittimità del licenziamento non essendo emerso un notevole inadempimento a carico del lavoratore, tale da ledere il vincolo di fiducia con il datore di lavoro, a nulla rilevando a tal riguardo l'esistenza, a carico dello stesso, di precedenti provvedimenti sanzionatori divenuti definitivi in quanto mai impugnati.

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.