

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° 29/2013

29 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.....

IL DATORE DI LAVORO E' RESPONSABILE DELLA MALATTIA PROFESSIONALE
CONTRATTA DAL LAVORATORE A CAUSA DEL Malfunzionamento DELLE
APPARECCHIATURE AZIENDALI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14468 DEL 7 GIUGNO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14468 del 7 giugno 2013**, ha statuito la
**responsabilità del datore di lavoro per il danno non patrimoniale subito dal
lavoratore a causa del malfunzionamento delle attrezzature di lavoro.**

Nel caso *de quo*, una lavoratrice dell'Ospedale "Bambin Gesù" di Roma, affetta da
carcinoma mammario, adiva i Giudici di merito per ottenere il risarcimento del danno non
patrimoniale patito a seguito di tale patologia oncologica causata, a suo dire, **dalla
vetustà e dal malfunzionamento delle apparecchiature radiologiche di lavoro
alle quali era adibita.**

Soccombente in entrambi i gradi di merito il datore di lavoro ricorreva in Cassazione.

Orbene, i Giudici dell'organo di nomofilachia, nell'avallare *in toto* il *decisum* di merito, hanno sottolineato come **il datore di lavoro – ex art. 2087 c.c. – sia tenuto ad adottare non solo tutte le misure di sicurezza che la legge tassativamente impone ma, anche le necessarie cautele che la comune prudenza suggerisce.**

Pertanto, atteso che nel caso di specie era emerso, in modo incontrovertibile, il malfunzionamento delle apparecchiature messe a disposizione dei lavoratori, gli Ermellini hanno confermato la condanna del datore al risarcimento del danno non patrimoniale.

NEL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO IL DATORE DI LAVORO DEVE PROVARE CHE IL MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO ATTESO DERIVI DAL NEGLIGENTE INADEMPIMENTO DEL LAVORATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14758 DEL 12 GIUGNO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14758 del 12 Giugno 2013**, ha confermato che ricorre l'ipotesi dello **scarso rendimento**, qualora sia provata una **evidente violazione del dovere di diligenza** del lavoratore.

Nel caso in specie, la Corte d'appello di Campobasso, in riforma della decisione di primo grado, aveva dichiarato illegittimo il licenziamento disposto da una società cooperativa nei confronti di un lavoratore e ne aveva, pertanto, ordinato la reintegra.

Non ricorreva, nella specie, una evidente violazione della diligente collaborazione richiesta al dipendente, atteso che, **delle dodici condotte contestate** al lavoratore, asseritamente dimostrative dello scarso rendimento, **alcune non avevano avuto incidenza** sul regolare svolgimento delle mansioni di autista affidate e **sul suo rendimento**, altre **erano generiche**.

Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso la società, adducendo che il rapporto di lavoro degli autoferrotranviari è disciplinato, invero, da **una normativa speciale**, onde la sentenza impugnata avrebbe dovuto tener conto soltanto di tali specifiche norme che prevedono **l'esonero definitivo** del lavoratore, tra l'altro, **nell'ipotesi di scarso rendimento** o per palese insufficienza imputabile a colpa dell'agente nell'adempimento delle funzioni, condotte queste che devono essere **valutate non singolarmente** ma, **nel loro complesso**, al fine di accertare se sono idonee ad incidere sulla regolarità del servizio.

La ricorrente ha contestato, altresì, la sentenza, nella parte in cui ha ritenuto che l'inadempimento del lavoratore, al fine di giustificare il licenziamento, dovesse essere notevole e, cioè, non di scarsa importanza ai sensi dell'articolo 1455 c.c.

La Suprema Corte, nel rigettare il ricorso proposto, ha affermato che, in tema di licenziamento, **ricorre l'ipotesi dello scarso rendimento** qualora sia **provata**, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore, ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, **una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente** - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme **sproporzione tra gli obiettivi fissati** dai programmi di produzione dei lavoratori **e quanto effettivamente realizzato** nel periodo di riferimento.

In conclusione, gli Ermellini hanno evidenziato che, l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata **solamente in presenza di un notevole inadempimento** degli obblighi contrattuali.

Nella fattispecie in esame, **le condotte contestate al lavoratore non avevano avuto alcuna incidenza sul rendimento.**

L'UNIFICAZIONE DELLA CONTRIBUZIONE SULLA BASE DELL'ATTIVITA' PREVALENTE NON OPERA IN CASO DI CONTEMPORANEO ESERCIZIO DI ATTIVITA' DI LAVORO AUTONOMO E DI IMPRESA.

CORTE DI CASSAZIONE – ORDINANZA N. 14674 DEL 11 GIUGNO 2013

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 14674 dell' 11 Giugno 2013**, ha (ri)confermato che, **l'esercizio di attività di lavoro autonomo**, soggetto a contribuzione nella Gestione separata, **che si accompagni all'esercizio di un'attività di impresa commerciale**, artigiana o agricola, la quale di per sé comporti l'obbligo dell'iscrizione alla relativa gestione assicurativa presso l'INPS, **non fa scattare il criterio dell'attività prevalente.**

Nel caso in specie, **la Corte d'Appello di Torino**, in parziale accoglimento delle doglianze esposte dall'INPS, in relazione alla **doppia iscrizione contributiva degli amministratori di società**, aveva affermato che, in applicazione della Legge n. 662 del 1996, art. 1, comma 203, colui che nell'ambito di una società a responsabilità limitata svolga l'attività di amministratore e di socio lavoratore ha l'obbligo di chiedere l'iscrizione esclusivamente alla gestione in cui svolge l'attività con carattere di abitualità e prevalenza.

Per la cassazione della suddetta sentenza ha proposto ricorso **L'INPS prospettando l'obbligo della doppia contribuzione.**

La Suprema Corte, investita del caso, **ha accolto il ricorso** e **ribadito il principio**, ormai **granitico** che " **in caso di esercizio di attività in forma d'impresa** ad opera di commercianti o artigiani ovvero di coltivatori diretti **contemporaneamente all'esercizio di attività autonoma** per la quale è obbligatoriamente prevista l'iscrizione alla gestione previdenziale separata, **non opera l'unificazione della contribuzione sulla base del parametro dell'attività prevalente**, quale prevista dalla Legge n. 662 del 1996, art. 1, comma 208" (*cf.*, da ultimo, Cass. SS.UU., Sentenza n. 17076 del 08/08/2009). **Le due attività rimangono distinte** e (sotto questo profilo) autonome, sicché, **parimenti distinto** ed autonomo **resta l'obbligo assicurativo** nella rispettiva gestione assicurativa.

In nuce, soltanto **chi è ad un tempo, commerciante ed artigiano** (o coltivatore diretto), con caratteristiche tali da comportare l'iscrizione alle relative gestioni assicurative, **è come se svolgesse un'unica attività** d'impresa, quella "prevalente", con la conseguenza che **unica è la posizione previdenziale.**

L'ESERCIZIO DELLO *IUS VARIANDI* DEVE PREVEDERE LA OMOGENEITA' TRA LE MANSIONI ATTRIBUITE E QUELLE DI ORIGINARIA APPARTENENZA, NEL RISPETTO DEL PATRIMONIO PROFESSIONALE ACQUISITO DAL LAVORATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 15010 DEL 14 GIUGNO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 15010 del 14 Giugno 2013**, ha confermato che, ai fini della verifica del **legittimo esercizio dello *ius variandi*** da parte del datore di lavoro, deve essere valutata la **omogeneità tra le mansioni** successivamente attribuite e quelle di originaria appartenenza, sotto il profilo della loro **equivalenza in concreto.**

Nel caso *de quo*, **un dipendente** di Poste italiane, **lamentava di aver subito**, con il trasferimento disposto, nonché con l'affidamento di compiti meramente ripetitivi e del tutto elementari, un vero e proprio **demansionamento**, chiedeva pertanto la reintegra nelle precedenti mansioni svolte ed il risarcimento del danno. Il Tribunale accoglieva la domanda e la decisione veniva successivamente confermata dalla **Corte di appello** di Napoli. Riteneva la Corte territoriale che, l'istruttoria svolta in primo grado avesse **confermato gli assunti del lavoratore**, essendo emersa una **chiara violazione del disposto di cui all'art. 2103 cod. civ..**

Avverso la pronunzia ha proposto ricorso Poste italiane, denunciando, in abbrivio, che era stato lo stesso dipendente a chiedere di essere trasferito; dichiarando, altresì, che in azienda, vi erano stati **accorpamenti da precedenti categorie in aree**, prevedendosi espressamente la **fungibilità tra settori operativi** anche in funzione di una maggiore crescita professionale e disponendosi espressamente che il personale addetto a mansioni tecniche potesse essere chiamato a svolgere mansioni di gestione.

Orbene, la Suprema Corte, nel rigettare il ricorso proposto ha ribadito che, **con riguardo allo ius variandi del datore di lavoro**, il **divieto di variazioni in peius** opera anche quando al lavoratore, **nella formale equivalenza** delle precedenti e delle nuove mansioni, **siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori**, sicché **è necessario** accertare che **le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente**, salvaguardandone il **livello professionale acquisito** e garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali.

Nel caso di specie, hanno concluso gli Ermellini, il confronto tra l'attività svolta dal lavoratore prima del provvedimento di trasferimento, ovvero "mansioni di controllo e manutenzione di complessi impianti di smistamento della posta", con quella successiva, consistente in semplici compiti di sportello e mansioni meramente ripetitive, porta alla conclusione della **concreta dequalificazione**, sul piano fattuale, del lavoratore **in violazione del disposto dell'articolo 2103 c.c.**

LA DOCUMENTAZIONE NECESSARIA ALL'ISTRUTTORIA PER IL RICONOSCIMENTO DELLA MALATTIA PROFESSIONALE DEVE ESSERE RICHIESTA ESCLUSIVAMENTE AL DATORE DI LAVORO.

INAIL – NOTA PROT. 5056 DEL 7 GIUGNO 2013

L'INAIL, **nota n° 5056 del 7 giugno 2013**, ha provveduto a ricordare che **la documentazione necessaria per espletare l'istruttoria delle denunce di malattia professionale deve essere richiesta esclusivamente al datore di lavoro.**

L'intervento dell'Istituto assicuratore, con il documento di prassi *de quo*, si è reso necessario per **uniformare il comportamento delle Sedi territoriali** che, in alcuni casi, avevano provveduto ad inviare gli appositi questionari inerenti l'attività produttiva **anche al lavoratore assicurato.**

Orbene, l'INAIL, con la nota in commento, ha provveduto ad evidenziare come **l'art. 19 del D.P.R. n° 1124/65 (*id.* Testo Unico) statuisce l'onere e l'obbligo di fornire tutte le informazioni necessarie alla trattazione della pratica esclusivamente in capo al datore di lavoro.**

Pertanto, le Sedi territoriali sono state invitate ad uniformare il proprio comportamento alle indicazioni contenute nella nota *de qua*.

Le pubblicazioni di questa Rubrica riprenderanno a Settembre dopo la pausa estiva. La Commissione Comunicazione Scientifica ed Istituzionale augura ai Colleghi buone ferie.

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.