



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica “Formare Informando”

ovvero Agenda un po' insolita per appunti mica tanto frettolosi

con il gradito contributo del Centro Studi di Diritto del Lavoro, Legislazione Sociale e Diritto Tributario “RAFFAELLO RUSSO SPENA” del CPO di Napoli

N° 32/2016

Napoli 10 Ottobre 2016 (*)

*Gentili Colleghe e Cari Colleghi,
nell'ambito di questa collaudata e gradita iniziativa editoriale di
comunicazione e di immagine, collegata alla instancabile attività di
informazione e di formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....*

Oggi parliamo di.....

NELL'AMBITO DI UN PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE E' DA RITENERSI LEGITTIMA LA SCELTA DEL DATORE DI LAVORO DI LICENZIARE IL DIPENDENTE OCCUPATO A TEMPO PARZIALE RISPETTO A QUELLO OCCUPATO A TEMPO PIENO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 18409 DEL 20 SETTEMBRE 2016

La Corte di Cassazione, sentenza n° 18409 del 20 settembre, ha statuito che è da ritenersi legittimo il comportamento del datore di lavoro che, dovendo effettuare una riduzione di personale, a seguito di una riorganizzazione aziendale, opti per l'estromissione del dipendente utilizzato part-time.

Nel caso in disamina, una lavoratrice, occupata a tempo parziale con qualifica di segretaria, veniva licenziata poiché, a seguito di una riorganizzazione aziendale, motivata dal calo dei ricavi, l'azienda datrice di lavoro decideva di avvalersi di una sola segretaria, optando per l'altra prestatrice assunta full-time.

Soccombente in entrambi i gradi di merito, la subordinata ricorreva in Cassazione.

Orbene gli Ermellini, nel confermare integralmente il deliberato dei gradi di merito, hanno evidenziato che **la scelta dal datore di lavoro di licenziare, a seguito di una riorganizzazione aziendale, la dipendente occupata a tempo parziale, in luogo di quella utilizzata a tempo pieno, è pienamente legittima, attesa la necessita aziendale di "coprire" l'intero nastro orario di apertura dell'attività imprenditoriale.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* **il datore di lavoro aveva rispettato i canoni di correttezza e buona fede, avanzando, fra l'altro, la possibilità di avere due lavoratrici part-time in luogo di una sola unità lavorativa full-time (opportunità rifiutata dalle stesse lavoratrici)**, i Giudici di Piazza Cavour hanno rigettato il ricorso confermando la legittimità dell'atto di recesso datoriale.

NEL QUADRO NORMATIVO DELINEATO DALLA LEGGE "FORNERO" IN MATERIA DI LICENZIAMENTO DISCIPLINARE L'ASSENZA DI ILLICEITA' DI UN FATTO MATERIALE SEPPUR SUSSISTENTE DEVE ESSERE RICONDOTTA ALL'IPOTESI CHE PREVEDE LA REINTEGRA NEL POSTO DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 18418 DEL 20 SETTEMBRE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 18418 del 20 settembre 2016**, ha statuito che **in materia di licenziamento disciplinare, la L. n° 92/2012 ha inteso prevedere il reintegro nel posto di lavoro per le fattispecie nelle quali il comportamento del lavoratore, seppur sussistente, non abbia il carattere della illiceità.**

Nel caso in disamina, un dipendente veniva licenziato per il venir meno del **vincolo fiduciario** in quanto, nell'espletare la propria attività di formatore, teneva **atteggiamenti litigiosi ed offensivi nei confronti dei colleghi** rifiutando, successivamente, qualunque "compromesso" con l'azienda al fine di ridiscutere le proprie mansioni, ed il correlato trattamento economico, per il venir meno della predetta attività formativa, integrativa della "normale" prestazione lavorativa.

I Giudici di merito, aditi dal subordinato, sancivano il **reintegro** nel posto di lavoro.

L'azienda controbatteva, sia in Appello che in Cassazione, sostenendo che, nella peggiore delle ipotesi, il prestatore avesse diritto alla "sola" indennità economica (e giammai del reintegro).

Orbene, gli Ermellini, nel confermare integralmente il deliberato dei gradi di merito, hanno evidenziato che **in materia di licenziamento disciplinare, l'assenza di illiceità di un fatto materiale, seppur sussistente, deve essere ricondotta all'ipotesi, che prevede la reintegra nel posto di lavoro, dell'insussistenza del fatto contestato, mentre la minore o maggiore gravità del fatto contestato, e ritenuto sussistente, implicando un giudizio di proporzionalità, non consente l'applicazione della c.d. tutela reale.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* **il comportamento aggressivo e litigioso del dipendente, addetto (anche) all'attività di formatore dei colleghi, era sussistente ma privo di illiceità,** i Giudici di Piazza Cavour hanno rigettato il ricorso confermando il diritto del dipendente al reintegro nel proprio posto di lavoro.

È LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE DURANTE LA MALATTIA SI DEDICA ALL'ESECUZIONE DI LAVORI PARTICOLARMENTE FATICOSI PRESSO LA PROPRIA ABITAZIONE.

CORTE DI CASSAZIONE –SENTENZA N. 18507 DEL 21 SETTEMBRE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 18507 del 21 settembre 2016**, ha statuito la legittimità di un **licenziamento per giusta causa** comminato ad un lavoratore che, **durante lo stato di malattia** era stato notato, mercé il ricorso ad un'agenzia investigativa, ad eseguire **lavori sul tetto** e nella corte della propria abitazione.

Nel caso in specie, la Corte d'Appello di Caltanissetta, in riforma della sentenza di primo grado, accoglieva il ricorso proposto da una società datrice di lavoro dichiarando legittimo il licenziamento per giusta causa intimato ad un proprio dipendente per **simulazione fraudolenta dello stato di malattia**. La Corte aveva ritenuto legittimo il ricorso, da parte del datore di lavoro, ad una agenzia investigativa per verificare l'attendibilità della certificazione medica e utilizzabili il **video e le fotografie** che ritraevano il lavoratore, durante il periodo di malattia, mentre eseguiva lavori sul tetto e nella propria abitazione.

Nella fattispecie, la Corte osservava, esaminate le fotografie, come il dipendente apparisse svolgere **attività particolarmente gravose e faticose**, incompatibili con la reale sussistenza della patologia che aveva dato luogo alle sue assenze. Contro la sentenza ha proposto ricorso il lavoratore evidenziando, tra l'altro, come l'attività investigativa fosse stata altamente **lesiva del diritto alla riservatezza** e all'immagine della persona.

Orbene, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso ed ha ricordato il principio di diritto secondo il quale le disposizioni ex **art. 5 legge n° 300/70**, in materia di divieto di accertamenti sulle infermità per malattia o infortunio del lavoratore, **non precludono** al datore di procedere, al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad **accertamenti** di circostanze di fatto atte a **dimostrare l'insussistenza della malattia** o la **non idoneità** di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità lavorativa e, quindi, a giustificare l'assenza.

LECITO L'UTILIZZO DELLE DICHIARAZIONI DI TERZI NEL PROCESSO TRIBUTARIO.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 18065 DEL 14 SETTEMBRE 2016

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n°18065 del 14 settembre 2016**, ha statuito che **sono rilevanti le dichiarazioni di terzi nel processo tributario e tali dichiarazioni devono essere necessariamente valutate dal Giudice quali elementi di prova nell'ambito del giudizio.**

Nel caso di specie, i Giudici di Piazza Cavour, hanno accolto *in toto* le doglianze di un contribuente, socio di varie società, avverso un avviso di accertamento con il quale **l'Agenzia delle Entrate rideterminava il reddito sulla base dei movimenti di conto corrente e di quelli relativi a numerosi libretti di deposito a risparmio, presumendo ex art. 32 del DPR. n. 600/1973, che quei versamenti rappresentassero redditi sottratti all'imposizione.**

La norma testé citata, consente all'Agenzia delle Entrate di potersi avvalere di una serie di procedure, inviti e richieste nei confronti del contribuente, tra cui anche la possibilità di procedere ad indagini finanziarie e di presumere, laddove il contribuente non fornisca una prova contraria, che i versamenti effettuati costituiscono ricavi in nero.

Per gli Ermellini, con la sentenza *de qua*, **l'accertamento che ha rideterminato il reddito del contribuente sulla base di movimenti del proprio conto corrente**, presumendo che quei versamenti rappresentassero redditi sottratti all'imposizione fiscale, **può decadere qualora la moglie dello stesso contribuente abbia dichiarato che dette somme siano in parte ad essa imputabili** in virtù della co-intestazione del conto.

Infatti, secondo la S.C., **il potere di introdurre dichiarazioni rese da terzi in sede extraprocessuale con il valore proprio degli elementi indiziari, va riconosciuto non soltanto all'Amministrazione Finanziaria ma anche al contribuente**, con lo stesso valore probatorio, dando così concreta attuazione al principio del giusto processo ex art. 111 della Costituzione per garantire la parità delle "*armi processuali*" e l'effettività del diritto di difesa.

In *nuce*, con la medesima pronuncia, i Giudici del Palazzaccio hanno ribadito che le disposizioni ex art. 32 DPR n.600/1973 hanno portata generale e si riferiscono a qualsivoglia contribuente, qualunque sia l'attività da questi svolta (a prescindere, quindi, dalla qualità di "imprenditore" o di "lavoro autonomo"), ancorché la norma faccia espresso riferimento alle *scritture contabili*.

L'IMPOSSIBILITA' SOPRAVVENUTA A RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA COSTITUISCE GIUSTIFICATO MOTIVO DEL LICENZIAMENTO ANCHE DOPO SETTE ANNI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 19315 DEL 29 SETTEMBRE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 19315 del 29 settembre 2016**, ha ritenuto legittimo un licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dopo sette anni dal ricovero in ospedale psichiatrico giudiziario e successiva libertà vigilata.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello Roma, in riforma della sentenza del Tribunale di primo grado, respingeva l'impugnativa di licenziamento proposta dalla lavoratrice, sul presupposto che la stessa, in libertà vigilata, non più in O.P.G., non potesse più svolgere la sua attività di macchinista e, dunque, legittimava il recesso datoriale.

Nel caso *de quo*, gli Ermellini, hanno ritenuto che il trascorrere dei sette anni prima di procedere al licenziamento non è un fatto che può scalfire *ex se* il provvedimento di recesso, non trattandosi di un provvedimento disciplinare,

bensi di un g.m.o. e che bene aveva fatto il datore a conservare, per ben sette anni, il posto di lavoro.

Inoltre, con riferimento all'impossibilità sopravvenuta parziale per fatti estranei al rapporto di lavoro gli Ermellini hanno confermato che la stessa consente ugualmente il licenziamento laddove le dimensioni aziendali, l'organizzazione, il periodo di assenza, il non prevedibile periodo di impossibilità sopravvenuta, la possibilità di affidare ad altri le proprie mansioni senza ulteriori assunzioni, rendono ammissibile un licenziamento per giustificato motivo oggettivo essendo venuto meno l'interesse del datore di lavoro a ricevere la prestazione di lavoro. In conclusione, il licenziamento comminato dopo sette anni di mancata prestazione lavorativa rientra nei parametri fissati dall'art. 3 della L. 604/66.

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, Pietro Di Nono e Fabio Triunfo.
Ha collaborato alla redazione il Collega Francesco Pierro***