

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° 37/2013

21 Ottobre 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 LAVORATORE DIVENUTO INIDONEO ALLA MANSIONE DEVE MANIFESTARE IL PROPRIO INTERESSE ALLA EVENTUALE DEQUALIFICAZIONE MIRATA ALLA SALVAGUARDIA DEL POSTO DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 18535 DEL 2 AGOSTO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 18535 del 2 agosto 2013**, ha statuito che, **nel caso in cui il lavoratore sia divenuto inidoneo alla mansione, il datore di lavoro è tenuto a dimostrare l'impossibilità di adibirlo in altre mansioni, anche inferiori, soltanto laddove il dipendente abbia manifestato, anche con formule non rituali, la disponibilità e l'interesse ad accettarle.**

Nel caso *de quo*, una lavoratrice, assunta presso una clinica con mansione di operatore tecnico addetto all'assistenza, veniva dichiarata, a seguito di visita medica collegiale, inidonea al sollevamento dei pesi superiori a 15 kg.

Il datore di lavoro irrogava il licenziamento **non potendola adibire a mansioni equivalenti.**

I Giudici di merito, aditi dalla lavoratrice al fine di ottenere il reintegro, si pronunciavano in modo contrastante: pro dipendente in I grado, pro datore in appello.

Inevitabile il ricorso in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare in *toto* il *decisum* della Corte territoriale, hanno sottolineato come, in caso di **inidoneità sopravvenuta**, il cd. **patto di dequalificazione** al fine di evitare il licenziamento **costituisca un adeguamento del contratto al nuovo stato di fatto in cui si trova il lavoratore richiedendone, pertanto, l'interesse ed il consenso.** A tal fine, **il lavoratore deve manifestare, anche con formule non rituali, la propria disponibilità ad essere adibito a mansioni inferiori.**

Pertanto, atteso che, nel caso in commento **il lavoratore era rimasto del tutto inerte**, i Giudici dell'organo di nomofilachia hanno confermato la legittimità dell'atto di recesso datoriale.

IL TEMPO DI VIAGGIO DEVE ESSERE RETRIBUITO LADDOVE FUNZIONALE ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 18237 DEL 29 LUGLIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 18237 del 29 luglio 2013**, ha (ri)statuito che, **il tempo impiegato per raggiungere il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa deve essere considerato orario di lavoro se, ad essa funzionale.**

Nel caso *de quo*, i lavoratori di un'impresa esercente lavori edili stradali si recavano, tutte le mattine, **dapprima in azienda e poi presso i vari cantieri di volta in volta comunicati.** Per tali spostamenti, i dipendenti percepivano un'indennità di trasferta che l'azienda considerava esente da tassazione. A seguito di una verifica ispettiva, però, tali indennità venivano ricondotte a tassazione nella misura del 50% - *ex art. 51 TUIR* – essendo considerate, dai verificatori, quali indennità corrisposte alla categoria dei cc.dd. "trasferisti".

Orbene, gli Ermellini, chiamati in causa, in ultima battuta, dal datore di lavoro, hanno stabilito che, **il tempo di viaggio deve considerarsi nel "normale" orario di lavoro laddove funzionale alla prestazione.** Inoltre, nel caso in cui il lavoratore sia adibito di volta in volta a luoghi di lavoro sempre diversi, lo stesso è da considerarsi quale

“**trasfertista**” con conseguente applicazione del correlato trattamento fiscale (*id.* imponibilità del 50% delle indennità percepite).

Pertanto, atteso che, nel caso in commento **i dipendenti si recavano quotidianamente dapprima in azienda per poi raggiungere i cantieri di volta in volta indicati dal datore di lavoro**, i Giudici di Piazza Cavour hanno confermato l'imponibilità parziale delle somme erogate a titolo (*improprio*) di trasferta.

LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA SPORADICA ED EPISODICA E' COMPATIBILE CON LO STATO DI MALATTIA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 23365 DEL 15 OTTOBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 23365 del 15 ottobre 2013**, ha ritenuto **illegittimo il licenziamento comminato al lavoratore in malattia che eserciti, sporadicamente, un'altra attività sempre che la stessa non pregiudichi la sua normale guarigione.**

Nel caso *de quo*, un lavoratore, assente dal proprio lavoro per malattia, veniva “pizzicato” ad aiutare il cognato titolare di un'agenzia immobiliare. L'azienda datrice di lavoro provvedeva al licenziamento ritenendo violati i canoni di correttezza e buona fede.

Di diverso avviso, i Giudici di merito che statuivano l'illegittimità dell'atto di recesso.

Orbene, i Giudici del Palazzaccio, nel confermare integralmente il deliberato di prime cure, hanno sottolineato che, **durante l'assenza per malattia, deve ritenersi consentito lo svolgimento di attività lavorativa se la stessa è del tutto episodica, sporadica ed, essenzialmente, non pregiudizievole della normale guarigione.**

Pertanto, atteso che nel caso in commento era emerso **che il lavoratore “ammalato” aveva aiutato il cognato per solì tre giorni con prestazioni molto limitate nel tempo**, i Giudici di legittimità hanno confermato l'illegittimità dell'atto di recesso datoriale.

LA VIOLAZIONE DEL DIVIETO DI INTERPOSIZIONE ED INTERMEDIAZIONE NELLE PRESTAZIONI DI MANO D'OPERA SI CONFIGURA ANCHE IN MANCANZA DI UNA SCIENTE VOLONTA' FRAUDOLENTA O SIMULATORIA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 17359 DEL 16 LUGLIO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 17359 del 16 luglio 2013**, ha statuito **che, il divieto di intermediazione e interposizione nelle prestazioni di manodopera opera a prescindere dall'intento fraudolento o simulatorio delle parti.**

Nel caso *de quo*, un datore di lavoro affidava in appalto l'esecuzione di attività strettamente connesse al ciclo produttivo (c.d. appalto endo-aziendale). I lavoratori adivano i Giudici di merito sostenendo la violazione del divieto di intermediazione ed interposizione di manodopera – *ex art. 1 L. n° 1369/60*.

Orbene, gli Ermellini, chiamati a dirimere la *querelle* dopo i contrasti di merito, hanno statuito che, **affinché possa ritenersi configurata la fattispecie di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di manodopera, non è richiesto l'intento fraudolento o simulatorio delle parti, potendosi ben realizzare anche senza una sciente volontà in tal senso.**

Pertanto, atteso che, nel caso in commento era emerso che attraverso l'appalto endo-aziendale era stata trasferita all'appaltatore **la sola gestione amministrativa del personale**, i Giudici dell'organo di nomofilachia hanno confermato la riconducibilità dei rapporti di lavoro direttamente in capo al committente.

IL DANNO ESISTENZIALE PUO' ESSERE DETERMINATO ANCHE IN MANIERA COMPLESSIVA CON QUELLO BIOLOGICO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14017 DEL 4 GIUGNO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14017 del 4 giugno 2013**, ha ritenuto legittima **la quantificazione del danno esistenziale anche nel caso in cui la stessa viene effettuata attraverso una valutazione complessiva ed equitativamente determinata che tenga conto anche del danno biologico.**

Nel caso di specie, un lavoratore veniva licenziato a seguito di ripetuti provvedimenti disciplinari. I Giudici di prime cure, aditi dallo stesso, confermavano l'illegittimità del recesso stabilendo la conseguente corresponsione di un risarcimento fissato nella misura di sei mensilità attesa la dimensione aziendale (*id*: entro i 15 dipendenti).

Contestualmente, determinavano un indennizzo complessivo comprendente sia il danno biologico che quello esistenziale al fine di ristorare il lavoratore dai ripetuti comportamenti *mobbizzanti* posti in essere dal datore.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, nell'avallare il deliberato di Merito, hanno sottolineato come, **ferma restando la diversa finalità tutelata, il danno esistenziale possa essere quantificato in modo complessivo insieme a quello biologico.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* i Giudici di merito avevano correttamente effettuato la quantificazione del danno, gli Ermellini hanno confermato l'entità del risarcimento spettante al lavoratore.

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.