



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 "O. Baroncelli"

N° 09/2014

Napoli 3 Marzo 2014 (*)

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.....

IN NESSUN CASO L'AUTONOMIA PRIVATA O COLLETTIVA PUO' SCARDINARE LA DISCIPLINA LIMITATIVA DEI LICENZIMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 27058 DEL 3 DICEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 27058 del 3 dicembre 2013**, ha (ri)confermato che l' **accordo collettivo** che preveda **il licenziamento** dei dipendenti di un'impresa e la contestuale **costituzione di un nuovo rapporto** di lavoro degli stessi soggetti con un'impresa subentrante, **non implica di per sé rinuncia al diritto di impugnare il licenziamento** intimato dall'originario datore di lavoro.

Nella singolare fattispecie, un lavoratore dipendente aeroportuale, con ricorso al tribunale di Cagliari, aveva esposto che, a seguito della riassegnazione di alcune rotte aeree, con un accordo sindacale, era stato **licenziato per impossibilità di utilizzare le proprie prestazioni** e, successivamente, **assunto, senza soluzione di continuità, da altra analoga compagnia aerea** che era subentrata nel servizio.

Il dipendente, che pur aveva iniziato a lavorare per la nuova compagnia aerea, aveva, comunque, **impugnato il licenziamento perché intimato in violazione della procedura prevista dalla legge n. 223/91**. Chiedeva,

quindi, l'accertamento dell'illegittimità del recesso e la **reintegrazione** nel suo posto di lavoro, con le conseguenze di cui alla Legge n. 300 del 1970, art. 18.

Il Tribunale aveva accolto la domanda e reintegrato il lavoratore. La statuizione, *ex adverso*, veniva **riformata in appello** talché, il Giudice aveva ritenuto il recesso intimato non un licenziamento ma, un **"esonero della prestazione lavorativa"** per essere immediatamente assunto. Rilevava, inoltre, che il lavoratore, accettando il t.f.r. ed iniziando a lavorare avesse prestato acquiescenza all'operazione.

Orbene, **la Suprema Corte**, adita dal lavoratore, ha preliminarmente rilevato che, **nel nostro ordinamento non possono ammettersi ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro non previste dalla legge**. In nessun caso, quindi, può ammettersi che l'estinzione del rapporto di lavoro non consegua al **negozio unilaterale di recesso** (*id*: licenziamento e dimissioni).

Inoltre, hanno evidenziato i Giudici di Piazza Cavour, **ove un accordo collettivo preveda una procedura per il passaggio diretto** di lavoratori licenziati alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro degli stessi soggetti con tale impresa **non implica di per sé rinuncia al diritto di impugnare il licenziamento intimato dall'originario datore di lavoro**, chiarendo, in particolare, che detta tutela è **legittima al fine di ottenere il riconoscimento della continuità giuridica del rapporto originario**.

Di conseguenza, il ricorso è stato accolto, la sentenza impugnata è stata cassata, con il conseguente rinvio alla Corte d'Appello in diversa composizione.

E' ONERE DEL DIPENDENTE DIMOSTRARE IL DANNO DA INFORTUNIO SUL LAVORO PATITO.

TAR CAMPANIA - SENTENZA N. 5593 DEL 5 DICEMBRE 2013

Il Tribunale Amministrativo Regionale della Campania, **sentenza n° 5593 del 5 dicembre 2013**, ha statuito che, **la richiesta di risarcimento danni, avanzata dal lavoratore in correlazione all'infortunio subito, deve essere qualificata come azione da responsabilità contrattuale con onere di dimostrarne l'esistenza ed il nesso di causalità con l'attività lavorativa, a carico di chi la esercita**.

Nel caso *de quo*, un dipendente dell'Ente Provincia di Caserta, nel cadere violentemente al suolo nel mentre trasportava dei faldoni contenenti documenti cartacei, riportava la frattura del trochide omerale destro.

Orbene, il TAR, investito della *querelle*, ha sottolineato che **l'azione di risarcimento del danno, conseguente ad infortunio sul lavoro, deve essere qualificata quale azione da responsabilità contrattuale.**

Pertanto, **il datore di lavoro - ex art. 2087 c.c. - deve dimostrare di aver adottato tutte le cautele che la norma e l'esperienza comune impongono; il dipendente infortunato, ex adverso, è tenuto a dare prova del danno patito e la stretta correlazione dello stesso con l'attività lavorativa.**

Pertanto, atteso che, nel caso di specie non è stata ravvisata alcuna negligenza della P.A., essendo il lavoratore scivolato nel mentre trasportava faldoni, né tantomeno il prestatore ha fornito idonea dimostrazione di senso opposto, i Giudici dell'organo di nomofilachia ne hanno respinto la richiesta intesa ad ottenere il risarcimento del danno, sia biologico che morale, e l'equo indennizzo.

IL LICENZIAMENTO DEL DISABILE PER MOTIVI ECONOMICI E' ANNULLABILE SE IL NUMERO DEI RIMANENTI LAVORATORI OCCUPATI OBBLIGATORIAMENTE RISULTI INFERIORE ALLA QUOTA DI RISERVA.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 28426 DEL 19 DICEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 28426 del 19 dicembre 2013**, ha stabilito che **il licenziamento ex Legge n° 223 del 23 luglio 1991**, in ordine al rapporto di **lavoro dei disabili** obbligatoriamente assunti, **è annullabile** qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il **numero dei rimanenti lavoratori** occupati obbligatoriamente sia **inferiore alla quota di riserva** prevista dalla Legge n° 68 del 1999.

Nella vicenda in esame, una **lavoratrice** assunta in quanto **appartenente a categoria protetta** (equiparata agli orfani di guerra), dopo alcuni anni di servizio, a seguito di **certificato di idoneità con limitazioni**, emesso dal Servizio prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, era stata **licenziata per asserito giustificato motivo oggettivo** giacché la prestazione parziale

che ormai era in grado di offrire, non poteva essere utilmente impiegata in azienda.

Ciò premesso, chiedeva dichiararsi l'illegittimità del licenziamento intimato per **violazione della quota di riserva ex Legge n° 68 del 1999.**

L'adito Tribunale di Novara respingeva la domanda e la Corte d'Appello di Torino, parimenti, rigettava l'appello proposto.

La Suprema Corte, compulsata sulla vicenda, ha definitivamente **statuito l'infondatezza della questione** ribadendo che **la Legge n° 68 del 1999, art. 10**, prevede che **il licenziamento** per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, **è annullabile qualora**, nel momento della cessazione del rapporto, **il numero dei rimanenti lavoratori** occupati obbligatoriamente sia **inferiore alla quota di riserva** prevista all'art. 3 della legge medesima.

Orbene, **il licenziamento** al quale si riferisce la disposizione, hanno concluso gli Ermellini, non può che essere quello **per soppressione del posto di lavoro** (*id*: **licenziamento economico**), in simmetria con il licenziamento collettivo per riduzione di personale. Pertanto, ove anche ai lavoratori assimilati ex Legge n° 68 del 1999, art. 18, fosse da riconoscere la stessa protezione, nella fattispecie mancherebbe il presupposto di fatto della soppressione del posto, atteso che, **quello intimato alla lavoratrice non può qualificarsi tale, essendo sorretto dalla ridotta attitudine della stessa a svolgere le sue mansioni.**

COSTITUISCE VIOLAZIONE DI NATURA SOSTANZIALE E PERTANTO SANZIONABILE LA RITARDATA FATTURAZIONE E REGISTRAZIONE AI FINI IVA.

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 656 DEL 15 GENNAIO 2014

La Corte di Cassazione - Sezione tributaria, **sentenza n° 656 del 15 gennaio 2014**, ha statuito che **sono applicabili le sanzioni IVA per il ritardo nella registrazione delle fatture anche se l'irregolarità non ha precluso il calcolo dell'imposta e l'accertamento.**

Nel caso in specie, a carico di una società, a seguito di una verifica fiscale, venivano rilevate una serie di irregolarità tra cui la ritardata fatturazione e

registrazione di alcune operazioni, da qui l'emissione di avviso di contestazione sanzioni ad opera dell'Amministrazione finanziaria.

La società proponeva ricorso contro l'atto impositivo dinanzi agli organi della giustizia tributaria risultando soccombente in primo grado ma vittoriosa in secondo grado.

In particolare, i Giudici territoriali della C.T.R. accoglievano il ricorso sull'assunto che le *"norme che stabiliscono tempi e modalità della registrazione delle fatture (D.P.R. n. 633/72 artt. 23 e 25) pongono in essere obblighi generalizzati di annotazione, fissando modalità ben precise, che non trovano deroga in altre disposizioni di legge, essendo collegate alle scansioni temporali dei versamenti dell'IVA", per cui **le sanzioni applicate**, in forza dell'art.10 terzo comma Legge n.212/2000, **non erano dovute, non avendo il ritardo inciso sulla quantificazione del tributo o sul suo accertamento** (id: da considerarsi mera violazione formale senza alcun debito di imposta).*

Da qui il ricorso per Cassazione da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Orbene, i **Giudici del Palazzaccio**, con la sentenza *de qua*, **hanno rilevato preliminarmente il rigore formale del contenuto dell'articolo 23 del D.P.R. 633/72 il quale dispone che "il contribuente deve annotare entro quindici giorni le fatture emesse, nell'ordine della loro numerazione e con riferimento alla data della loro emissione, in apposito registro"**, pertanto, **nessuna deroga all'obbligo di annotazione delle fatture emesse è desumibile dal complesso normativo di riferimento, tanto è che, per la violazione di tale obbligo è prevista la sanzione dal 100% al 200% dell'imposta relativa all'imponibile non correttamente documentato o registrato nel corso dell'esercizio, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 471/97. Ne consegue, hanno proseguito i Giudici nomofilattici, che **tanto l'omessa annotazione di fattura negli appositi registri entro il termine previsto dall'articolo 23 D.P.R. n. 633/72, quanto la mancata conseguente contabilizzazione nella dichiarazione relativa all'esercizio di competenza, devono essere considerate delle "irregolarità sostanziali"**, "perché rilevanti ai fini della determinazione del "volume di affari" previsto dall'articolo 20 e dell'imposta dovuta" e "ciò in quanto la fattispecie di omessa registrazione delle fatture nell'anno solare e di inesatta dichiarazione e versamento si configurano per il solo fatto oggettivo**

che il contribuente abbia determinato, con il proprio comportamento, il rischio per l'Amministrazione di non conseguire il pagamento dell'imposta risultante dalla dichiarazione annuale, ovvero di effettuare un rimborso non dovuto, e trovano puntuale riscontro nel regime sanzionatorio previsto dagli artt. ex 42, 43 e 44" (cfr. ex plurimis sentenza Cassazione n. 11662/2001 e n. 2379/2006).

ESCLUSA LA RESPONSABILITA' DEL DATORE SE L'INFORTUNIO E' ASCRIVIBILE UNICAMENTE AD UN COMPORTAMENTO ABNORME DEL DIPENDENTE.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 28564 DEL 20 DICEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 28564 del 20 dicembre 2013**, ha (ri)statuito che **il datore di lavoro non risponde dell'infortunio occorso al dipendente esclusivamente a causa del suo comportamento anormale e del tutto avulso dalla "normale" prestazione lavorativa.**

Nel caso *de quo*, un autista di un autocarro scendeva dallo stesso per rimuovere delle pietre che ne ostacolavano il passaggio. Accortosi del movimento del mezzo di trasporto cercava di aprire la portiera per salire a bordo restando però schiacciato dalle ruote posteriori.

Il Giudici di merito, compulsati dal lavoratore, **si pronunciavano in maniera contrastante** riconoscendo, in I grado, un parziale risarcimento danni per poi negarlo, *in toto*, in Appello.

Orbene, i Giudici di legittimità, nel confermare pienamente il deliberato della Corte territoriale, hanno sottolineato che, **il datore di lavoro non è responsabile dell'infortunio occorso al prestatore se lo stesso è ascrivibile esclusivamente ad un suo comportamento anormale e del tutto avulso dalla "normalità" lavorativa.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* il dipendente, con il suo comportamento irresponsabile ed ingiustificato, era stato l'unica causa del proprio infortunio, gli Ermellini hanno confermato la mancanza di una qualsivoglia responsabilità in capo al datore di lavoro.

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 Capiello e Pietro Di Nono.