



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° 17/2014

Napoli 5 Maggio 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.....

LEGITTIMO IL RICORSO AD INVESTIGATORI PRIVATI PER ACCERTARE IL REALE UTILIZZO DEI PERMESSI EX L. 104/92 DA PARTE DEL DIPENDENTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 4984 DEL 4 MARZO 2014

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 4984 del 4 marzo 2014**, ha ritenuto **legittimo il controllo dell'effettiva condotta dei dipendenti, inerente ambiti differenti dall'adempimento della prestazione lavorativa in "senso stretto", ricorrendo a soggetti non facenti parte dell'organizzazione aziendale** (*id*: investigatori privati).

Nel caso *de quo*, un datore di lavoro incaricava un'agenzia investigativa al fine di verificare il **reale utilizzo dei permessi per l'assistenza di familiari diversamente abili** - *ex art. 33 L. n° 104/92* - da parte di un lavoratore ricoprente il ruolo di quadro nell'ufficio legale aziendale.

Il datore, accertato che tali permessi erano stati utilizzati per finalità diverse da quelle di legge (*id*: *week end* di vacanza), irrogava - all'esito del procedimento disciplinare - il licenziamento per giusta causa.

I Giudici di merito, compulsati dal prestatore, si pronunciavano in maniera contrastante: pro-lavoratore in I° grado, pro-datore in appello.

Orbene, gli Ermellini, aditi in ultima battuta per dirimere la *querelle*, hanno sottolineato che, **laddove esistano fondati sospetti che il comportamento del lavoratore sia in contrasto con i doveri di correttezza e buona fede, è da ritenersi legittimo il controllo posto in essere dal datore per il tramite di un'agenzia investigativa.**

A tal fine è necessario che l'attività di "accertamento" riguardi **atteggiamenti del lavoratore diversi dall'inadempimento contrattuale e non attinenti la sfera lavorativa in "senso stretto"**, in quanto, in tale evenienza, il controllo compete al datore di lavoro ed ai suoi collaboratori.

Pertanto, atteso che nel caso in commento **la "sorveglianza" riguardava comportamenti non attinenti l'adempimento della prestazione lavorativa** (*id*: fruizione di permessi per finalità diverse da quelle dichiarate), i Giudici dell'organo di nomofilachia hanno ritenuto legittimo il ricorso ad un'agenzia investigativa per la **conferma dei sospetti datoriali già sufficientemente fondati.**

LA TRASMISSIONE DI *FILES* AZIENDALI AL PROPRIO LEGALE NON PUO' COSTITUIRE UN FATTO COSI' GRAVE DA ESSERE SANZIONATO CON IL LICENZIAMENTO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5179 DEL 5 MARZO 2014

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 5179 del 5 marzo 2014**, ha stabilito che **la trasmissione di atti aziendali a un difensore non può equipararsi alla divulgazione** dei medesimi e non integra, pertanto, un comportamento così grave da giustificare il licenziamento.

Nel caso *de quo*, la Corte di Appello di L'Aquila, in riforma della sentenza di primo grado, dichiarava **l'illegittimità del licenziamento** intimato ad un lavoratore, addetto al settore ufficio gare con funzioni di responsabilità, per aver **inviato dal computer dell'ufficio una e-mail al proprio legale, contenente in allegato oltre 200 files aziendali** relativi a commesse ed appalti.

La Corte territoriale osservava che il destinatario dell'*email* era il difensore del lavoratore e che, quindi, **i documenti erano destinati a rimanere nella sfera tra l'appellante e i suoi legali** (anche in vista di una possibile controversia giudiziaria) e che, pertanto, **non erano affatto stati divulgati.**

Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso la società datrice di lavoro lamentando che, invero, il lavoratore non aveva mai dichiarato che i documenti trasmessi al difensore fossero utili per un'attività di difesa giudiziaria, avendo in un primo momento addirittura negato di averli trasmessi.

La Suprema Corte, nel rigettare il ricorso proposto, ha confermato la sentenza della Corte di Appello che ha correttamente considerato, **sul mero piano della valutazione della gravità dei fatti**, che **i files non risultavano essere stati divulgati ma, trasmessi al difensore** e, quindi, destinati a **rimanere in un ambito prestabilito di conoscenza limitato ad eventuali attività difensive del lavoratore.**

GRAVA SUL DATORE DI LAVORO L'ONERE DI CURARE LA CORRETTA TENUTA DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5176 DEL 5 MARZO 2014

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 5176 del 5 marzo 2014**, ha statuito che, **grava sul datore l'onere di tenere gli indumenti di lavoro dei propri subordinati puliti ed in buono stato di conservazione se, gli stessi, sono da ritenersi, ai sensi della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dispositivi di protezione individuale** (c.d. D.P.I.).

Nel caso in commento, **un dipendente del Comune di Napoli lamentava di dover provvedere, autonomamente, all'acquisto ed al lavaggio delle tute da lavoro** in quanto quelle fornite, raramente, dal datore di lavoro, erano di scarsa qualità e la tempistica di consegna non ne permetteva un corretto utilizzo.

Soccombente in entrambi i gradi di merito, il prestatore adiva i Giudici di legittimità.

Orbene, gli Ermellini, nel confermare integralmente il deliberato di prime cure, hanno sottolineato che, **laddove gli indumenti di lavoro costituiscano dispositivi di protezione individuale, così come definiti dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'onere della loro pulizia e della connessa manutenzione grava sul datore di lavoro.**

I Giudici del Palazzaccio hanno inoltre evidenziato che **il ricorrente non aveva proposto domanda in tal senso** ma, si era limitato a richiedere la fornitura e la pulizia, da parte del Comune, degli indumenti **senza fare alcun riferimento agli obblighi relativi ai d.p.i., contenuti, all'epoca dei fatti, nel D. Lgs. n° 626/1994.**

Pertanto, i Giudici di Piazza Cavour, nell'evidenziare che **il deliberato del giudicante non può travalicare la domanda del ricorrente**, hanno respinto le doglianze del lavoratore ritenendo non provata la finalità, degli indumenti di lavoro, di tutelare l'integrità fisica del prestatore e la loro qualificazione quale dispositivo di protezione individuale.

L'ILLEGITTIMO COMPORTAMENTO DEL DATORE DI LAVORO PUO' GIUSTIFICARE IL RIFIUTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA PURCHE' LA REAZIONE DEL LAVORATORE SIA PROPORZIONATA E CONFORME A BUONA FEDE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5730 DEL 12 MARZO 2014

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 5730 del 12 marzo 2014**, ha stabilito che **l'illegittimo comportamento del datore** di lavoro può **giustificare il rifiuto della prestazione** lavorativa.

Nella fattispecie in esame, un dipendente lamentava la illegittimità del **licenziamento intimato per aver profferito frasi connotate da un atteggiamento volgare ed offensivo**, cui era seguito il **rifiuto della prestazione lavorativa**, in concomitanza all'ultimo dei tentativi dell'azienda datrice di lavoro volti a limitare la propria intensa **attività sindacale**.

In particolare, il sindacalista era stato **trasferito ad altra sede** aziendale proprio in concomitanza di una riunione organizzata per procedere alla sua nomina a R.S.A. in seno all'azienda; le frasi ingiuriose erano appunto scaturite da una reazione impulsiva dovuta alla difficoltà del momento, aggravata dall'assoluta **mancanza del preavviso del provvedimento**.

Soccombente nei primi due gradi del giudizio, l'azienda ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza assumendo che il Giudice del gravame aveva omesso, nell'ambito della valutazione in ordine alla sussistenza della giusta causa del licenziamento, di considerare che **la condotta posta in essere dal lavoratore** (*id*: rifiuto della prestazione seguita da ingiurie) **era sicuramente**

contraria ai doveri civici e, quindi, pacificamente rilevante ad integrare le ipotesi cui consegue la sanzione espulsiva.

Orbene, **i Giudici di Piazza Cavour**, nel rigettare il ricorso proposto, hanno preliminarmente affermato che, nel quadro generale dei contratti con prestazioni corrispettive, ove venga proposta dalla parte **l'eccezione "inadempienti non est adimplendum"** il Giudice deve procedere ad una **valutazione comparativa degli opposti adempimenti** avuto riguardo anche alla loro proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto ed alla loro rispettiva incidenza sull'equilibrio sinallagmatico. **Nel caso in esame**, hanno concluso gli Ermellini, correttamente i Giudici di prime cure avevano rilevato che, **l'illegittimo comportamento del datore di lavoro era stato idoneo a giustificare il rifiuto della prestazione lavorativa** e pertanto, **il rifiuto** del lavoratore, pure integrando un inadempimento contrattuale, **aveva assunto connotazioni tali da escluderne la gravità** nei termini richiesti **per giustificare la sanzione espulsiva.**

RISULTA IMPUGNABILE DINANZI ALLA GIUSTIZIA TRIBUTARIA IL DINIEGO ALLA RICHIESTA DI CORREZIONE DELL'F24.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 8214 DELL'8 APRILE 2014

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, ***sentenza n° 8214 dell'8 aprile 2014***, ha statuito che ***il rifiuto opposto dall'Amministrazione finanziaria, all'istanza di correzione avanzata dal contribuente per la rettifica del codice tributo indicato nel modello F24, è impugnabile dinanzi agli organi della giustizia tributaria.***

Nel caso di specie, l'Amministrazione finanziaria aveva respinto la richiesta di un contribuente di rettificare il codice tributo errato relativo al versamento, effettuato mediante modello F24, chiedendo invece un nuovo pagamento per poi avanzare richiesta di rimborso per le somme versate con codici tributo errati.

Da qui, il ricorso dinanzi alla giustizia tributaria da parte del contribuente.

I Giudici di merito, riconoscendo alla domanda avanzata dal contribuente la natura di un'istanza di autotutela, respingevano il

ricorso, sull'assunto che l'atto suddetto **non era ricompreso nell'elenco tassativo degli atti impugnabili di cui all'art. 19 del D. Lgs. 546/92.**

I Giudici di Piazza Cavour, investiti della questione, ***hanno ribaltato completamente la decisione di merito, evidenziando che***, "l'istanza del contribuente era finalizzata a ottenere un'agevolazione consistente nella corretta imputazione dei versamenti già effettuati (sia pure con l'indicazione di erronei codici tributi) e, perciò, nella correzione di un mero errore formale".

Pertanto, hanno puntualizzato i Giudici nomofilattici, equivalendo il rifiuto da parte dell'Ufficio di correggere il modello F24 ad un atto d'imposizione idoneo ad incidere nella sfera patrimoniale del contribuente, costringendolo a pagare due volte (e nel secondo caso con addebito di sanzioni ed interessi), l'atto di diniego era da considerarsi atto impugnabile, in quanto i principi costituzionali di buon andamento della pubblica amministrazione (art. 97 Cost.) e di tutela del contribuente (art. 24 e 53 Cost.), impongono di riconoscere l'impugnabilità di tutti gli atti adottati dall'ente impositore che portino, comunque, a conoscenza del contribuente una ben individuata pretesa tributaria (cfr. Cass. n. 7344/2012).

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.