



# 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° 25/2015**

**Napoli 29 Giugno 2015 (\*)**

***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.....***

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE SIA  
TEMPORANEAMENTE PRIVO DEI NECESSARI TITOLI ABILITANTI PER  
ESPLETARE CORRETTAMENTE L'ATTIVITA' LAVORATIVA.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12486 DEL 17 GIUGNO 2015***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12486 del 17 giugno 2015**, ha statuito  
**l'illegittimità del licenziamento intimato per la temporanea  
impossibilità del lavoratore, ad eseguire la prestazione lavorativa, a  
causa della sua necessità di acquisire nuovi titoli abilitanti.**

Nel caso in disamina, un pilota veniva licenziato in quanto non in possesso di  
una specificabile abilitazione necessaria per l'utilizzo dei velivoli **nonostante lo  
stesso frequentasse l'apposito corso abilitante, fra l'altro di breve  
durata temporale.**

Le doglianze del prestatore, respinte all'esito del I° grado di giudizio,  
trovavano pieno soddisfo in Appello.

Il datore ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, aditi, in ultima battuta per dirimere i contrasti di merito,  
hanno evidenziato che **il licenziamento intimato a causa di una**

**impossibilità temporanea alla prestazione, facilmente e velocemente sanabile, e che non incida irreversibilmente sul normale proseguimento dell'attività aziendale, non può essere ritenuto legittimo.**

Pertanto, atteso che nel caso in commento **il pilota necessitava di tempi particolarmente brevi per conseguire la necessaria (ed ulteriore) abilitazione al pilotaggio, e che il prestatore si era prontamente adoperato per superare la situazione di *impasse*, i Giudici dell'organo di nomofilachia hanno confermato **l'illegittimità del licenziamento** già sancita dalla Corte territoriale.**

IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO LA CONSTATAZIONE DEL RISCHIO DEVE ESSERE ACCOMPAGNATA DA UNA ADEGUATA CONOSCENZA DELLE CONSEGUENZE SPECIFICHE.

***CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 24452 DELL'8 GIUGNO 2015***

La Corte di Cassazione - IV Sezione Penale -, **sentenza n° 24452 dell'8 giugno 2015**, ha statuito, in materia di sicurezza sul lavoro, che **l'individuazione del rischio** in base ad una instaurata **prassi operativa non è** ritenuta **sufficiente** se non è accompagnata da **una adeguata informazione** al lavoratore circa le eventuali **conseguenze del rischio specifico**.

Nella vicenda in esame, un lavoratore subiva un grave infortunio al viso mentre era intento alle consuete attività consistenti nel recupero di fusti che, malgrado fossero vuoti, potevano contenere vapori esplosivi. Il lavoratore, pratico dell'operazione, avrebbe dovuto preventivamente procedere alla inertizzazione del fusto mediante sciacquo ma, nell'occasione, tale consuetudine fu disattesa. In particolare, **il lavoratore era al corrente della prassi ma del tutto ignaro dei rischi connessi al permanere di vapori**.

Le sentenze di primo e secondo grado avevano riconosciuto la responsabilità del datore di lavoro atteso che le procedure di sicurezza richiedono la puntuale spiegazione agli operai.

Orbene, **la Suprema Corte**, investita della questione, ha avallato il *decisum* dei Giudici di prime cure e **rigettato il ricorso** proposto dall'impresa,

confermando che **al datore di lavoro incombe l'obbligo di informare** i lavoratori sui **rischi per la sicurezza** e, naturalmente, di **adottare le misure** di sicurezza appropriate. Nella fattispecie, hanno concluso gli Ermellini, il datore aveva **individuato il rischio**, tanto che vi aveva fatto fronte specificando la **prassi di svuotamento e lavaggio**. Tuttavia, essa era **inadeguata**, giacché **non era accompagnata dall'essenziale informazione al lavoratore, privo della esatta cognizione del pericolo.**

LA PROVA DELL'AVVENUTA PRESENTAZIONE DELLE DICHIARAZIONI FISCALI E' UNICAMENTE COSTITUITA DALLA RICEVUTA DI PRESENTAZIONE RILASCIATA DAL SERVIZIO ENTRATEL.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA – SENTENZA N. 11236 DEL 29 MAGGIO 2015***

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 11236 del 29 maggio 2015**, ha statuito che **la dichiarazione sostitutiva di atto notorio rilasciata dall'intermediario incaricato non prova la presentazione telematica della dichiarazione.** Solo la ricevuta rilasciata dall'Amministrazione finanziaria consente al contribuente di dimostrare il regolare invio della dichiarazione dei redditi.

Nel caso in specie, ad una società veniva notificata cartella esattoriale emessa ex art. 36 bis DPR 633/72, per omesso versamento IVA.

La società impugnava la suddetta cartella dinanzi alla giustizia tributaria, *sostenendo che il debito d'imposta derivava dalla mancata contabilizzazione da parte dell'Ufficio di un credito IVA risultante dal relativo modello Unico che però non risultava acquisito al sistema telematico*, e risultando soccombente in primo grado e vincitrice in secondo.

Orbene, **i Giudici del Palazzaccio**, con la sentenza *de qua*, **hanno sostenuto che il legislatore, nel regime normativo applicabile al caso in esame, richiede, come prova della presentazione della dichiarazione, nelle ipotesi disciplinate dai commi 2 e 2 bis, dell'art. 3, del D.P.R. n. 322/1998, la "ricevuta di uno dei soggetti di cui ai commi 2 bis e 3", ricevuta che non soltanto dimostra l'avvenuta consegna da parte del contribuente, ma è necessaria per verificare la tempestività di tale consegna, al fine di assicurare il controllo sul regolare adempimento**

**degli obblighi di presentazione della dichiarazione, pur sempre gravanti sul contribuente.**

La rilevanza dei compiti svolti dall'intermediario nei confronti del fisco non vale, infatti, a escludere **la natura privatistica del rapporto tra l'intermediario e il contribuente,** che si desume dall'esame delle disposizioni citate, in relazione sia *all'an* dell'incarico, che il contribuente è libero di non conferire (*potendo provvedere "direttamente" alla presentazione delle dichiarazioni, in base all'art. 3, comma 2, in esame*) sia alla scelta del contraente, e non comporta, a ogni modo, l'estromissione del soggetto passivo - quello secondo le regole ordinarie - da ogni obbligo inerente al rapporto fiscale (*cfr. Cass. n. 8630/2012 e n. 24611/2014*).

Per quanto sopra, **gli Ermellini hanno affermato che la CTR non aveva fatto corretta applicazione delle disposizioni normative suddette,** in quanto **aveva ritenuto acquisita la prova della presentazione della dichiarazione dei redditi in via telematica a mezzo professionista, non già sulla scorta della produzione della ricevuta di cui all'art. 3, c.6, del DPR 322/98, bensì dalla dichiarazione sostitutiva rilasciata dall'intermediario,** per cui ne consegue la erroneità della statuizione della CTR e l'accoglimento del ricorso.

ANCHE LE RISOLUZIONI CONSENSUALI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA VANNO CONVALIDATE.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12128 DEL 11 GIUGNO 2015**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12128 dell'11 giugno 2015,** ha statuito che **la convalida delle dimissioni della lavoratrice in gravidanza** presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro, prevista dell'art. 55, comma 4 del D.Lgs. n. 151/2001, **è applicabile anche all'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto.**

Pertanto, secondo i Giudici del Palazzaccio, nonostante la disposizione *de qua* si riferisca testualmente esclusivamente alle *dimissioni*, la stessa deve ritenersi applicabile anche alle ipotesi di *risoluzione consensuale*.

In dettaglio, pur se le due tipologie negoziali si distinguono chiaramente per struttura, hanno comunque in comune l'effetto, che è quello di portare alla

risoluzione del rapporto di lavoro; ed è proprio questo effetto tenuto in considerazione dall'intento protettivo della norma, "finalizzata ad evitare che la parte che lavora, in un momento così particolare della propria vita in cui è madre o padre, risolva il rapporto esprimendo una volontà che non si sia correttamente determinata".

In tale prospettiva, va quindi ritenuta verosimilmente *omogenea* la situazione di chi si dimette senza che sia formalmente acquisito il consenso del datore con la situazione di chi si dimette di comune accordo, nell'ambito di una risoluzione consensuale del rapporto.

In *nuce*, gli Ermellini, respingendo le doglianze del datore di lavoro ricorrente, con la sentenza *de qua*, hanno evidenziato come, in realtà, la *ratio* della normativa in oggetto fosse quella di evitare che, nel periodo salvaguardato della gravidanza, potesse essere raggiunto il medesimo effetto di risoluzione del rapporto di lavoro derivante da un licenziamento, attraverso un atto che dovrebbe essere formalmente iniziativa della lavoratrice ma che potrebbe non corrispondere ad una volontà dismissiva liberamente formatasi.

E' ONERE DEL LAVORATORE DIMOSTRARE LA CORRELAZIONE FRA INFORTUNIO E NOCIVITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12241 DEL 12 GIUGNO 2015**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12241 del 12 giugno 2015**, si è espressa in merito ad un licenziamento per superamento del periodo di comporto quale diretta conseguenza di un infortunio.

Nel caso *de quo*, il lavoratore durante il tragitto per recarsi velocemente ai bagni, a distanza di circa 300 metri, si procurava una contusione della spalla, del polso e della mano destra. Inoltre, tale evento lo aveva costretto anche ad operarsi all'aorta addominale per una dissezione.

Nel caso in commento, sia il Tribunale e successivamente la Corte d'Appello avevano rigettato l'istanza del lavoratore tesa alla declaratoria di non maturazione del periodo di comporto in quanto l'infortunio era da ascrivere a responsabilità esclusiva del datore. In particolare, la Corte d'Appello ha ritenuto le allegazioni formulate come insufficienti a dimostrare un nesso fra

l'evento e la nocività dell'ambiente, attesa la regolarità del DVR e, comunque, la presenza di bagni pubblici a 60 metri

**Gli Ermellini**, confermando quanto stabilito dai Giudici di merito, **hanno ritenuto infondate le richieste risarcitorie del ricorrente**. La motivazione della decisione deriva dalla necessità in capo al lavoratore di dimostrare l'esistenza del danno, della nocività dell'ambiente di lavoro e del nesso intercorrente fra i due fattori, mentre al datore di lavoro spetta l'onere di dimostrare gli avvenuti adempimenti in materia di sicurezza. Non va infatti confuso il meccanismo delle obbligazioni sociali, il cui collegamento con l'evento è strettamente connesso all'attività lavorativa, con la responsabilità per risarcimento del danno nelle obbligazioni di comportamento in cui va dimostrato solo quell'inadempimento che costituisce causa o concausa efficiente al danno.

**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***