



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° 09/2015

Napoli 2 Marzo 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.....

COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI GENNAIO 2015

E' stato reso noto l'indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Gennaio 2015. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. Gennaio 2015 è pari a **0,125** e l'indice Istat è **106,50**.

IL DATORE DI LAVORO NON E' RESPONSABILE DELL'INFORTUNIO OCCORSO AL DIPENDENTE ESCLUSIVAMENTE A CAUSA DI UN SUO COMPORTAMENTO ABNORME E DEL TUTTO ESTRANEO ALLA "NORMALE" ATTIVITA' LAVORATIVA.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE – SENTENZA N. 4890 DEL 2 FEBBRAIO 2015

La Corte di Cassazione – Sezione Penale –, **sentenza n° 4890 del 2 febbraio 2015**, ha (ri)statuito che **il datore di lavoro non è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore esclusivamente a causa di un suo comportamento abnorme, imprevedibile e del tutto estraneo dalla "normalità" della prestazione lavorativa alla quale è quotidianamente adibito.**

Nel caso *de quo*, una lavoratrice rimaneva gravemente infortunata ad una mano nel mentre utilizzava una **foratrice**. Nello specifico la dipendente, nel

tentativo di rimuovere l'inzeppamento, si arrampicava pericolosamente ed introduceva un cacciavite all'interno del macchinario, dopo aver spostato alcune protezioni di sicurezza, restando poi ferita a causa dell'improvviso sbloccamento della foratrice stessa.

Soccombente in entrambi i gradi di merito, seppur con diverse declinazioni, il datore di lavoro ricorreva in Cassazione.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, nel ribaltare integralmente il deliberato dei gradi di merito, hanno sottolineato che **il datore di lavoro non può essere ritenuto responsabile dell'infortunio occorso al proprio dipendente solo ed esclusivamente a causa di un suo comportamento arbitrario, abnorme e del tutto "scollegato" dalla normalità ed abitudine della prestazione lavorativa alla quale lo stesso è adibito.**

Pertanto, atteso che nel caso in disamina, nel corso del procedimento istruttorio, era stato accertato che il datore di lavoro aveva adottato le dovute cautele, prescritte dalla norma e suggerite dall'esperienza comune, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e che **l'infortunio era ascrivibile esclusivamente all'inqualificabile ed imprudente comportamento del lavoratore**, gli Ermellini hanno cassato la sentenza sancendo la manca di qualsiasi responsabilità datoriale.

LEGITTIMA L'INSTALLAZIONE DI TELECAMERE, ANCHE IN ASSENZA DELLA PROCEDURA EX ART. 4 DELLO STATUTO, SE RIVOLTE ALLA TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 3122 DEL 17 FEBBRAIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 3122 del 17 febbraio 2015**, ha statuito che ***è legittimo l'utilizzo, sul luogo di lavoro, di telecamere di sicurezza anche senza l'accordo con i sindacati o il placet dell'ispettorato del lavoro se il loro scopo è la tutela del patrimonio o dell'immagine aziendale.***

Nel caso in esame, tre lavoratori, addetti al carico di carburante nelle autobotti, erano stati licenziati per giusta causa per aver compiuto operazioni fraudolente volte ad alterare il carico effettivo delle autobotti, in concorso con gli autisti, al fine di sottrarre carburante aziendale. La società datrice di lavoro

era venuta a conoscenza delle condotte dei dipendenti tramite la visione di un filmato.

All'uopo, si ricorda che l'articolo 4, comma 1, dello Statuto dei lavoratori stabilisce ***un divieto assoluto di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori***, mentre il comma 2 prevede che ***gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati soltanto previo accordo con le Rsa/Rsu o, in mancanza, previa autorizzazione della competente Dtl.***

Orbene, con la sentenza *de qua*, i **Giudici del Palazzaccio** hanno chiarito che ***la procedura di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 300/70 (id: accordo con i sindacati o il benestare dell'ispettorato del lavoro) non va osservata e, quindi, non trova applicazione, quando si tratta di tutelare beni aziendali ed, eventualmente, scoprire comportamenti illeciti dei lavoratori, che nulla hanno a che fare con l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro.***

Gli Ermellini, inoltre, tenendo in considerazione il fatto che il filmato che riprendeva i dipendenti nel compimento delle condotte illecite era stato effettuato non dal datore di lavoro, bensì da un soggetto terzo quale è la Guardia di Finanza, ***hanno ribadito l'ulteriore principio di legittimità già espresso con la sentenza n. 2117/2011***, secondo cui in tema di controllo a distanza dei lavoratori, ***il divieto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, a carico del datore di lavoro, non preclude a questo, al fine di dimostrare l'illecito posto in essere da propri dipendenti, di utilizzare le risultanze di registrazioni video operate fuori dall'azienda da un soggetto terzo, del tutto estraneo all'impresa e ai lavoratori dipendenti della stessa, per esclusive finalità "difensive" del proprio ufficio e della documentazione in esso custodita, con la conseguenza che tali risultanze sono legittimamente utilizzabili nel processo dai datore di lavoro.***

IN CASO DI LICENZIAMENTO PER MOTIVI ECONOMICI SPETTA AL GIUDICE DI MERITO ACCERTARE SE LA SOPPRESSIONE DEL POSTO DI LAVORO RISPONDE AD UNA EFFETTIVA E GENUINA ESIGENZA AZIENDALE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 1262 DEL 23 GENNAIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 1262 del 23 gennaio 2015**, ha (ri)confermato che **il presupposto** oggettivo, **alla base del licenziamento per motivi economici**, deve essere **valutato al fine di escludere l'eventuale carattere strumentale** della soppressione del posto di lavoro.

Nella vicenda in esame, la Corte d'Appello di Venezia respingeva il gravame proposto da un lavoratore contro il rigetto, pronunciato dal Tribunale della stessa città, dell'impugnativa del licenziamento per **giustificato motivo oggettivo** intimatogli a seguito della **soppressione del reparto** (*id*: ufficio *marketing*) cui il dipendente era assegnato in qualità di responsabile.

Il lavoratore, insoddisfatto per l'esito dei primi due gradi del giudizio, ha adito la Suprema Corte, lamentando la **pretestuosità del motivo** addotto dall'imprenditore a base del licenziamento ed il **carattere meramente strumentale della creazione del nuovo ufficio marketing**, istituito al solo fine di poterlo sopprimere dopo avervi adibito alcuni dipendenti.

La Suprema Corte ha accolto il ricorso del lavoratore ed ha preliminarmente chiarito che, **sebbene non sia sindacabile nei suoi profili di congruità e opportunità la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato**, nondimeno **spetta al Giudice il controllo della reale sussistenza** del motivo addotto dall'imprenditore, nel senso che ne risulti **l'effettività e non la pretestuosità**.

Nel caso in specie, la Corte territoriale ha erroneamente ritenuto di doversi limitare ad una verifica meramente formale dell'avvenuta soppressione del neo istituito ufficio *marketing* ma, ha omesso di sottoporre al vaglio giurisdizionale il rilievo che **il nuovo ufficio era stato costituito appena due mesi prima** della soppressione ed inoltre, in esso, **non erano stati predisposti i relativi mezzi di lavoro**.

In conclusione, gli Ermellini hanno cassato la sentenza impugnata con rinvio alla Corte d'Appello di Venezia in diversa composizione, affinché quest'ultima accertasse la **genuità della scelta aziendale** compiuta dal datore di lavoro.

LA CRISI DI LIQUIDITA' NON AFFRANCA L'IMPRENDITORE DAGLI OBBLIGHI TRIBUTARI IN QUANTO, PER EVITARE LA CONDANNA PENALE, OCCORRE PROVARE L'EFFETTIVA IMPOSSIBILITA' AL PAGAMENTO.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE III PENALE - SENTENZA N.7429 DEL 19 FEBBRAIO 2015

La Corte di Cassazione – Sezione Penale -, **sentenza n° 7429 del 19 febbraio 2015**, ha statuito che, in materia di omesso versamento delle imposte, per evitare una condanna penale, **il soggetto imputato è tenuto ad assolvere all'onere della prova, sia per il profilo della non imputabilità per la crisi economica che ha investito l'azienda, sia per l'aspetto della impossibilità di ricorrere a concrete misure idonee alternative.**

Nel caso di specie, gli Ermellini hanno ribaltato, con rinvio ai Giudici del Merito, l'ordinanza di annullamento del *sequestro per equivalente* che era stato disposto nei confronti dei beni del legale rappresentante di un'azienda, indagato per il reato di omesso versamento di ritenute operate e di Iva.

Per la Suprema Corte, la sussistenza della *scriminante* dello stato di necessità previsto dall'articolo 54 del c.p. va esclusa nello specifico caso in quanto le obbligazioni tributarie sono rimaste inadempite per l'esigenza di fare fronte prioritariamente al pagamento delle retribuzioni dei dipendenti, e la norma richiamata esclude la punibilità esclusivamente per chi sia stato costretto dalla necessità di salvare sé o altri dal pericolo attuale di un danno grave alla persona quale lesione dei soli beni morali e materiali che costituiscono l'essenza dell'essere umano, come la vita, l'integrità fisica, la libertà morale e sessuale ma, non certamente la retribuzione da lavoro; ed inoltre la circostanza che l'imputato dal mancato versamento non avesse conseguito alcun arricchimento a titolo personale deve essere considerata del tutto ininfluenza.

In *nuce*, i Giudici del Palazzaccio hanno evidenziato **la volontà dell'imprenditore di utilizzare le risorse a disposizione per pagare le retribuzioni dei dipendenti e soprattutto che la crisi non fosse per niente imprevista e improvvisa** considerato che era riconducibile quasi esclusivamente alla mancata riscossione di crediti vantati verso diversi soggetti terzi.

IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE DEVE ESSERE RETTO DAL PRINCIPIO DELLA "GIUSTIFICATEZZA".

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 3121 DEL 17 FEBBRAIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 3121 del 17 febbraio 2015**, ha ritenuto illegittimo il licenziamento di un dirigente e le motivazioni addotte inidonee ad integrare gli estremi del principio di "giustificatezza".

Nel caso *de quo*, un dirigente veniva licenziato per ragioni connesse alla riorganizzazione aziendale e riduzione dei costi personale, motivazioni rivelatesi poi infondate e strumentali perché finalizzate esclusivamente a sostituire il dirigente con altro di propria fiducia.

Orbene, la Suprema Corte, nel ribadire la nozione di "giustificatezza" di licenziamento del dirigente, nozione non identificabile con il concetto di giusta causa e giustificato motivo di cui all'art. 1 Legge 604/66, ha chiarito che **le motivazioni del licenziamento devono comunque essere sempre apprezzabili sul piano del diritto ed idonee a ledere il vincolo fiduciario**.

Quindi, il recesso di un dirigente deve sempre fondarsi su ragioni obiettive ed effettive, accompagnate sempre dalla buona fede e dalla correttezza ex artt. 1175 e 1375 c.c., escludendo in tal modo ogni forma di arbitrarietà che rimane un limite all'esercizio del potere del datoriale.

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*