

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.....

.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....

Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi

N° 31/2012

30 Luglio 2012 (*)

***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 MODELLO F24 DI LUGLIO VA PAGATO ENTRO IL 20 AGOSTO 2012.

INPS – MESSAGGIO N. 12052 DEL 18 LUGLIO 2012

L'INPS, **messaggio n° 12052 del 18 luglio 2012**, ha reso noto che **i versamenti** delle somme di cui agli articoli 17 e 20, comma 4, del D.Lgs. n. 241/1997 (*id:* modello F24), **scadenti tra il giorno 1 e 20 agosto di ogni anno, possono essere effettuati entro il giorno 20 agosto senza alcuna maggiorazione.**

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE DEPRESSO CHE OMETTE DI COMUNICARE LA PROSECUZIONE DELLA MALATTIA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 11798 DEL 12 LUGLIO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 11798 del 12 luglio 2012**, ha statuito **l'illegittimità del licenziamento intimato ad una dipendente che, affetta da una**

grave sindrome depressiva, **non aveva inviato all'azienda il certificato medico attestante la continuazione della propria malattia.**

Nel caso *de quo* una lavoratrice, affetta da gravi disturbi d'ansia e attacchi di panico, degenerati in una vera e propria sindrome depressiva comportante un'alterazione dell'equilibrio psichico, ricorreva ai giudici di merito per la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato a seguito dell'omessa trasmissione, all'azienda datrice di lavoro, delle certificazioni mediche giustificanti il protrarsi dell'evento morboso.

La Corte territoriale, all'uopo adita, sovvertendo il deliberato di I grado, accoglieva le doglianze della dipendente.

Il datore ricorreva ai Giudici di legittimità.

Orbene gli Ermellini, nell'avallare il *decisum* della Corte di Appello, hanno sottolineato come la **grave situazione di squilibrio psicologico** della lavoratrice costituisca **un comprovato e giustificato impedimento alla tempestiva comunicazione dell'evento morboso.**

Pertanto, i Giudici del Palazzaccio hanno statuito l'illegittimità dell'atto di recesso datoriale atteso che lo stesso, avendo piena cognizione dello stato di salute della dipendente (*id*: da tempo, versava in una situazione di grave depressione), avrebbe ben potuto immaginare la naturale prosecuzione della malattia della lavoratrice potendo, in ogni caso, e molto semplicemente, **verificarne la veridicità attraverso la richiesta di una " visita fiscale "**.

L'ONERE DELLA PROVA DELLA SUSSISTENZA DELLE MOTIVAZIONI CHE HANNO DETERMINATO IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO GRAVA SEMPRE SUL DATORE DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 11775 DEL 12 LUGLIO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 11775 del 12 luglio 2012**, ha statuito che, nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, **grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare la sussistenza delle motivazioni e l'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni " equivalenti" (c.d. obbligo di repechage).**

Nel caso *de quo* un lavoratore di un supermercato veniva licenziato per **soppressione del posto di lavoro** a seguito dell'affiliazione dell'azienda ad una rete di *franchising*.

Il giudicato di I grado, favorevole al lavoratore, veniva confermato in appello con la parziale rettifica del *quantum debeatur* per le rivendicazioni economiche a titolo di differenze retributive richieste dal ricorrente.

I Giudici dell'organo di nomofilachia, nell'avallare *in toto* il deliberato di merito, hanno (ri)sottolineato che **grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare l'esistenza delle ragioni organizzative addotte a fondamento dell'atto unilaterale di recesso, motivazioni che devono possedere, all'atto dell'intimazione del licenziamento, i connotati della attualità e concretezza non potendosi esternare quali semplici previsioni o ipotesi.**

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a dare riprova dell'**impossibilità di adibire il prestatore a mansioni equivalenti o del suo eventuale rifiuto ad essere adibito a quelle "inferiori".**

Il *decisum* è stato pertanto confermato e l'azienda condannata alla riassunzione (*poiché rientrando nel campo della tutela obbligatoria*).

E' LECITA LA PRODUZIONE IN GIUDIZIO - DA PARTE DEL LAVORATORE - DI DOCUMENTI RISERVATI AL FINE DI ESERCITARE IL DIRITTO ALLA DIFESA

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12119 DEL 16 LUGLIO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12119 del 16 Luglio 2012, ha ribadito un fondamentale principio in materia di riservatezza dei documenti aziendali** affermando che **non costituisce comportamento illegittimo, l'impossessamento di documenti aziendali da parte di un dipendente per finalità di difesa.**

Nel caso in esame, **il funzionario di una banca**, addetto al controllo dei finanziamenti, **aveva impugnato il licenziamento** intimatogli per giusta causa, a seguito della contestazione disciplinare con la quale **gli si addebitava di aver richiesto**, ad un cliente dell'istituto, **il riconoscimento di una provvigione** sull'ammontare dei fidi concessi.

L'istituto di credito, aveva altresì comunicato, **successivamente al primo licenziamento, un nuovo licenziamento per giusta causa**, contestando al lavoratore, **di aver prodotto nel procedimento cautelare "ante causam", fotocopie di documenti riservati e contenuti in fascicoli custoditi presso la banca.**

Il Giudice di primo grado accoglieva il ricorso e dichiarava **nullo il primo** licenziamento intimato al ricorrente per **carenza di prova** sui fatti contestati al lavoratore ed **inefficace il secondo**, poiché a quella data non esisteva il rapporto di lavoro.

Parimenti, **la Corte d'appello** di Venezia rigettava il ricorso proposto dalla Banca, **confermando la sentenza di primo grado**.

Orbene, **la Suprema Corte**, adita dall'istituto di credito, **ha preliminarmente affermato** che **nel giudizio di cassazione**, anche sotto il profilo della mancanza, insufficienza o contraddittorietà della motivazione, **il riesame del merito è inammissibile**.

Nel caso in esame, infatti, **la Corte di appello**, investita da analoghe censure, **aveva già concluso con constatazione insindacabile circa la "mancanza di prove dei fatti alla base della contestazione"**.

La Corte d'appello, hanno affermato altresì i giudici di legittimità, ha ritenuto che **il fatto che il lavoratore fosse entrato in azienda** nel periodo in cui risultava cautelativamente sospeso, **non poteva ritenersi comportamento idoneo a sorreggere** da solo **il provvedimento espulsivo**.

In conclusione la Corte ha precisato che, **con riferimento alla utilizzazione da parte del lavoratore di documenti aziendali di carattere riservato**, occorre **distinguere tra produzione in giudizio** dei documenti detti **al fine di esercitare** - come nella specie - **il diritto di difesa**, di per sé da considerarsi **lecita** e **impossessamento** degli stessi documenti, **le cui modalità vanno in concreto verificate** (Cfr. Cass. n. 22923/2004).

IL DATORE DI LAVORO CHE RIFIUTA DI RICEVERE LA PRESTAZIONE DI LAVORO DEL DIPENDENTE GUARITO E' IN *MORA CREDENDI*.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12501 DEL 19 LUGLIO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12501 del 19 luglio 2012**, ha affermato l'importante principio di diritto per effetto del quale **il datore di lavoro che non consenta ad un lavoratore di rientrare in servizio al termine di un periodo di malattia è inadempiente ex art. 1206 c.c.** (*c.d.* "mora del creditore").

Nel caso in esame, **una lavoratrice era stata giudicata in una condizione di malattia "permanente" dall'ASL**, all'esito di visita collegiale richiesta dal datore di lavoro.

Tuttavia, nonostante il "verdetto" dell'ASL, **il datore di lavoro non aveva provveduto a comunicare nulla alla lavoratrice.**

Pertanto, **l'assenza dal lavoro era stata giustificata da un "semplice" certificato** rilasciato dal medico curante della lavoratrice.

La stessa, dopo un certo periodo di malattia, registrava un netto miglioramento delle sue condizioni di lavoro e, dunque, offriva le proprie prestazioni lavorative al datore, certificando la propria guarigione.

Questi, ritenendo operante il giudizio di inidoneità dell'ASL, rifiutava di ricevere la prestazione di lavoro.

Orbene, gli Ermellini, con la sentenza *de qua*, hanno precisato che **configura un caso di "mora credendi" il rifiuto del datore di lavoro di ricevere la prestazione di lavoro regolarmente offerta dal lavoratore senza una adeguata motivazione.**

Infatti, nel caso in esame, il datore di lavoro aveva ingiustificatamente rifiutato di ricevere la prestazione, non avendo mai comunicato alla lavoratrice l'esito della visita collegiale dell'ASL.

LA PROSSIMITA' AL PENSIONAMENTO QUALE UNICO CRITERIO DI SCELTA E' LEGITTIMA MA IL LICENZIAMENTO DEVE ESSERE VERIFICABILE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12257 DEL 17 LUGLIO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12257 del 17 luglio 2012**, ha stabilito che, nell'ambito di una procedura per licenziamento collettivo *ex artt. 4 e 24 della legge 223/91*, **è legittima l'individuazione di un unico criterio di scelta, condiviso con le OO.SS., consistente nella prossimità al pensionamento.**

Nel caso in esame, tuttavia, i Giudici di Piazza Cavour hanno respinto il ricorso di un datore di lavoro atteso che il recesso intimato al lavoratore, risultato vittorioso in entrambi i gradi di Merito, non è risultato immune da discrezionalità da parte dello stesso datore di lavoro precedente.

Gli Ermellini, infatti, hanno affermato che è senz'altro legittimo il criterio unico, condiviso con le OO.SS., della "prossimità al pensionamento" ma ciò non esclude che il datore di lavoro sia tenuto egualmente a comporre una graduatoria dei

possibili destinatari del licenziamento collettivo, graduatoria che deve essere stilata in maniera rigida e verificabile da parte dei lavoratori stessi.

Nel caso in esame, invece, il datore di lavoro non aveva provveduto a redigere alcuna graduatoria di guisa che il recesso intimato al lavoratore, ancorché prossimo al pensionamento, era risultato non verificabile e, dunque, illegittimo.

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.