



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 di Diritto del Lavoro, Legislazione Sociale e Diritto Tributario **”RAFFAELLO RUSSO SPENA” del CPO di Napoli**

N° 34/2016

Napoli 24 Ottobre 2016 (*)

***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 LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE AL TERMINE DI UN LUNGO PERIODO DI ASSENZA PER UN INFORTUNIO NON SI PRESENTA AL LAVORO PER TRE GIORNI CONSECUTIVI SENZA FORNIRE ALCUNA GIUSTIFICAZIONE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 20218 DEL 7 OTTOBRE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 20218 del 7 ottobre 2016**, ha statuito che **è da ritenersi pienamente legittimo il licenziamento irrogato da un datore di lavoro a seguito di una assenza ingiustificata del prestatore di tre giorni consecutivi, a nulla rilevando che la stessa avvenga immediatamente dopo un lungo periodo di “riposo forzato” a seguito di un infortunio.**

Nel caso in disamina, un dipendente, al termine del periodo di assenza per un evento traumatico avvenuto in occasione di lavoro, non rientrava in servizio, **senza fornire alcuna giustificazione**, per tre giorni consecutivi.

Il datore di lavoro, all'esito del necessario procedimento disciplinare, procedeva con il recesso per giusta causa ai sensi del C.C.N.L. di riferimento.

Il dipendente adiva la Magistratura.

Orbene gli Ermellini, chiamati in ultima battuta per dirimere i contrasti di merito (pro-lavoratore in I° grado, pro-datore in Appello), hanno evidenziato che **l'assenza ingiustificata può legittimamente essere posta a fondamento del recesso per giusta causa, in base alle previsioni della contrattazione collettiva di riferimento, a nulla rilevando che l'assenza stessa avvenga al termine di un periodo di infortunio.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo*, **il prestatore non aveva fornito alcuna giustificazione per la propria assenza, non producendo, neanche nel corso del procedimento istruttorio alcuna prova in riferimento alle (presunte) ferie richieste all'azienda datrice di lavoro,** i Giudici di Piazza Cavour hanno rigettato il ricorso confermando la legittimità del recesso per giusta causa in quanto irrogato nel pieno rispetto del C.C.N.L. di riferimento.

IL DANNO DA DEQUALIFICAZIONE PUO' ESSERE RICAVATO IN VIA PRESUNTIVA O MEDIANTE IL RICORSO A MASSIME DI COMUNE ESPERIENZA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 20677 DEL 13 OTTOBRE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 20677 del 13 ottobre 2016**, ha statuito che **il danno da demansionamento professionale** debba essere necessariamente allegato non essendo in *re ipsa*, ma **può legittimamente essere ricavato anche in via presuntiva.**

Nel caso in specie, il **Tribunale di Lecce accertava l'avvenuto demansionamento di un dipendente di un istituto bancario** e ordinava alla società datrice di adibirlo a mansioni corrispondenti alla sua qualifica, **rigettando** altresì **ogni pretesa risarcitoria**. Non dello stesso avviso **la Corte d'Appello** adita dal lavoratore insoddisfatto che, in riforma della sentenza di primo grado, **condannava l'istituto bancario a risarcire il lavoratore** per il danno professionale da dequalificazione patito.

Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso la società datrice eccependo che, invero, **quello da demansionamento non si qualifica come un danno-evento, bensì come un danno-conseguenza** e, in quanto tale, necessita di una **puntuale allegazione** che, nella fattispecie, **risultava molto lacunosa.**

Orbene **la Suprema Corte ha rigettato il ricorso** ritenendo infondato il motivo. **Il danno da demansionamento professionale**, hanno argomentato

gli Ermellini, ferma restandone la **necessità di allegazione** da parte di chi lo lamenti, **può legittimamente ricavarci anche in via presuntiva o mediante ricorso a massime di comune esperienza ex art. 115 cpv. c.p.c.**

Nel caso *de quo*, del danno sono state riscontrate l'allegazione e **la prova**, sia pure, quest'ultima, ricavata **mediante presunzioni**, considerata la **durata della dequalificazione** (*id*: oltre tre anni e mezzo), la **mortificazione dell'immagine professionale** e delle esperienze lavorative già acquisite, la **marginalizzazione della posizione** del dipendente e la **conseguente perdita di contatto con il settore più qualificanti dell'attività bancaria**.

E' LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER G.M.O. SE IN CONSEGUENZA DELLA NECESSARIA RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE LE MANSIONI DEL LAVORATORE LICENZIATO SONO RIPARTITE TRA GLI ALTRI DIPENDENTI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 19185 DEL 28 SETTEMBRE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 19185 del 28 settembre 2016**, ha statuito la legittimità di un **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, comminato ad un lavoratore per soppressione del posto di lavoro e conseguente ripartizione delle mansioni tra il personale in servizio.

Nel caso in specie, **la Corte d'Appello di Roma**, in parziale riforma della sentenza di rigetto emessa dal Tribunale capitolino, **dichiarava illegittimo il licenziamento** intimato ad un lavoratore di una società immobiliare e ne ordinava la riassunzione entro tre giorni o, in mancanza, il pagamento d'una indennità pari a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La Corte, nella fattispecie, aveva ritenuto **irrilevante come giustificato motivo oggettivo**, la **chiusura della sede** di Roma della società datrice, sol perché **non erano state soppresse le mansioni** assegnate al dipendente bensì, **ridistribuite ad altri lavoratori** di sedi diverse.

Inevitabile il ricorso per la cassazione della sentenza.

Orbene, **la Suprema Corte ha accolto il ricorso** ed ha ribadito che **il giustificato motivo oggettivo**, previsto dalla L. n° 604 del 1966, art. 3, ben **può consistere anche in una diversa distribuzione di determinate mansioni**, tale da far **emergere l'esubero della posizione lavorativa** del lavoratore licenziato.

In tal caso, hanno continuato gli Ermellini, **la decisione imprenditoriale deve coincidere con la necessità della riorganizzazione tecnico-produttiva** che integra il nucleo irriducibile del concetto di giustificato motivo oggettivo.

In nuce, **il diritto del datore di lavoro** di ripartire diversamente determinate mansioni fra più dipendenti, non deve far perdere di vista la necessità di verificare il **rapporto di congruità causale fra la scelta imprenditoriale e il licenziamento**, nel senso che non basta che i compiti un tempo espletati dal lavoratore licenziato risultino essere stati distribuiti ad altri, ma **è necessario che tale riassetto sia all'origine del licenziamento, anziché costituirne mero effetto di risulta.**

LA CESSIONE DELL'IMMOBILE, ANTE IL QUINQUENNIO, GENERA SEMPRE PLUSVALENZA ANCHE SE UNA PARTE DELLO STESSO E' STATA ADIBITA AD ABITAZIONE PRINCIPALE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 37169 DEL 7 SETTEMBRE 2016

La Corte di cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 37169 del 7 settembre 2016**, ha statuito che **la plusvalenza derivante dalla cessione dell'immobile entro il quinquennio è imponibile per la parte data in locazione ancorché una porzione dello stesso immobile è stata comunque adibita ad abitazione principale.**

Nel caso di specie, i Giudici di Piazza Cavour, confermando il *decisum* dei Giudici Territoriali, hanno rigettato le doglianze di un contribuente che aveva acquistato un immobile e ne aveva destinato una parte ad abitazione principale di un familiare, mentre la restante parte era stata affittata a terzi. Dopo tre anni, quindi prima dello scadere del quinquennio per l'esonero, il contribuente aveva ceduto l'immobile, senza dichiarare la plusvalenza nella dichiarazione dei redditi, in quanto, secondo lo stesso ricorrente, l'immobile era stato utilizzato come abitazione principale, anche se solo parzialmente, e pertanto aveva il requisito per l'esonero a norma dell'art. 67 del TUIR.

Con la sentenza *de qua*, invece, gli Ermellini hanno evidenziato come, seppure **ai fini della rilevanza della non imponibilità della plusvalenza da cessione di immobile abitativo di proprietà nel quinquennio, l'utilizzo promiscuo dello stesso non sia regolamentato dal citato art. 67, ai fini**

impositivi, si possa e si debba distinguere tra parte immobiliare adibita ad abitazione principale del cedente ovvero dei suoi familiari e parte immobiliare ceduta a qualsiasi titolo ai terzi.

In particolare, secondo la S.C., **l'uso promiscuo dell'immobile come sopra definito "implichi la necessità di distinguere ai fini impositivi la parte che rientra nella previsione agevolativa da quella che invece ne è fuori",** e non può essere ammissibile un'interpretazione diversa, in quanto sarebbe distorsivo per il sistema, e l'esclusione per intero della plusvalenza causerebbe in concreto l'elusione della norma impositrice.

IL DATORE DI LAVORO E' SEMPRE ONERATO DELL'ONERE PROBATORIO IN MATERIA DI LICENZIAMENTI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 20436 DELL'11 OTTOBRE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 20436 dell'11 ottobre 2016**, ha ribadito che, in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, gli oneri di allegazione e probatorio spettano al datore di lavoro, incombando sul lavoratore la sola segnalazione di una possibile ricollocazione in aziendale.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Palermo, nel confermare quanto stabilito dal Tribunale di Palermo, respingeva la domanda proposta dal lavoratore al fine di ottenere la reintegra del posto di lavoro.

A sostegno delle proprie argomentazioni, la Corte di merito riteneva non sindacabile la scelta dell'azienda di sopprimere il posto occupato dal dipendente, in seguito ad una riorganizzazione aziendale sfociata in una esternalizzazione del servizio, né rilevavano le assunzioni effettuate dalla società dopo due anni dal licenziamento. Inoltre, i Giudici avevano ritenuto di esigere dal lavoratore una collaborazione nell'accertamento di una possibile collocazione in azienda.

Gli Ermellini hanno bacchettato i Giudici di merito, in quanto si sono basati su un orientamento giurisprudenziale risalente e ormai non più condiviso. Difatti, l'onere della prova, a corroborazione del licenziamento, impone al datore di lavoro di dimostrare la non collocabilità in altro posto del lavoratore. Invece, in capo al lavoratore sussiste un generico onere di evidenziare una possibile ricollocazione nell'assetto organizzativo.

In conclusione il ricorso del lavoratore è stato accolto e la sentenza impugnata cassata.

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*