

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.....
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi
.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi

N° 09/2011

21 Febbraio 2011(*)

***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 LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO, SOTTOPOSTO A TUTELA REALE, DETERMINA SOLO L'INTERRUZIONE DI FATTO DI UN RAPPORTO DI LAVORO NEL MENTRE, GIURIDICAMENTE, ESSO CONTINUA. DA QUI LA POSSIBILITA' DI IRROGAZIONE DI UN NUOVO PROVVEDIMENTO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 1244 DEL 20 GENNAIO 2011

Ecco una pronuncia della Suprema Corte di Cassazione che contiene un "principio" importante sul quale, di certo, vi sarà l'assenso degli esteti del diritto.

Viene, infatti, sancito che ***"Il licenziamento illegittimo intimato a lavoratori per i quali è applicabile la tutela cosiddetta "reale" determina unicamente un'interruzione di fatto del rapporto di lavoro ma non incide sulla continuità di quest'ultimo. Ne consegue che la permanenza del rapporto rende possibile l'irrogazione di un secondo licenziamento, per giusta causa e o giustificato motivo, purché fondato su di una nuova e diversa ragione giustificatrice: sarà***

soltanto da quest'ultimo provvedimento che deriverà l'effetto estintivo del rapporto in mancanza di tempestiva impugnazione " .

La sentenza de qua, la **N. 1244 del 20 Gennaio 2011**, evidenzia, infatti, che il licenziamento illegittimo, sottoposto al regime giuridico della tutela reale ex art. 18 della legge 300/70, produce **unicamente** una interruzione "di fatto" del rapporto di lavoro laddove esso continua a sussistere. Dunque, il licenziamento illegittimo non influisce sulla continuità "**giuridica**" del rapporto donde la possibilità di irrogare da parte del datore di lavoro un nuovo licenziamento per giusta causa o giustificato motivo purchè, chiaramente, abbia una diversa motivazione rispetto alla precedente.

Ed è altrettanto chiaro che l'effetto estintivo del rapporto, qualora non vi sia una impugnativa nei termini edittali, decorrerà solo dal secondo licenziamento.

MANCATA DICHIARAZIONE DEI REDDITI PER COLPA DEL COMMERCIALISTA CHE SE NE ADDOSSA TUTTE LE RESPONSABILITA'. NON SUSSISTE A CARICO DELL'IMPRENDITORE IL REATO DI EVASIONE FISCALE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE- SENTENZA N. 1806 DEL 20 GENNAIO 2011

E', indubbiamente, pacifico il "principio" con il quale i Giudici della Sezione Penale della Suprema Corte di Cassazione hanno "assolto" un imprenditore per il quale il "Commercialista" non aveva presentato (ed ergo non fatto versare) la dichiarazione concernente l'I.V.A.

Il presupposto, infatti, del reato è una condotta "personale" che contrasta con le norme poste dal legislatore.

Nella vicenda de qua, un imprenditore era stato destinatario di una pronuncia di "non luogo a procedersi" in quanto il suo commercialista si era assunto tutte le responsabilità relative all'omissione di presentazione della dichiarazione I.V.A. e, conseguenzialmente, del versamento del tributo.

La procura Generale, tuttavia, produceva ricorso avverso il non luogo a procedersi in quanto non poteva considerarsi plausibile la circostanza che l'imprenditore, che normalmente versava circa 10.000,00 euro annui per l'I.V.A., non si fosse chiesto il perché del mancato versamento in quell'annualità.

Gli Ermellini della 3^a Sezione penale della Cassazione, **con sentenza N. 1806 depositata il 20 Gennaio 2011**, non hanno accolto il ricorso della Procura evidenziando

che **“il giudice dell’udienza preliminare ha preso in considerazione l’importo dell’imposta effettivamente evasa sulla base delle valutazioni compiute dalla Guardia di Finanza, con la conseguenza che non può dirsi illogica l’affermazione contenuta nella parte conclusiva della sentenza circa la mancanza di prova del superamento della soglia di punibilità; questa conclusione sarebbe da sola sufficiente per considerare la decisione immune dai vizi logici prospettati dal ricorrente anche con riferimento al secondo profilo di ricorso”.**

CONFERMATA, ANCHE PER L’ANNO 2010 E SEMPRE NELLA MISURA DELL’11,50%, LA RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER LE IMPRESE EDILI EX ART. 29 DELLA LEGGE 341/1995. MA, ATTENZIONE, NIENTE AGEVOLAZIONE PER I LAVORATORI IN PART- TIME ASSUNTI IN MISURA SUPERIORE ALLA PERCENTUALE PREVISTA DAL CCNL.

CIRCOLARE INPS N. 7 DEL 20 GENNAIO 2011

Grazie al D.M. emanato il 4/10/2010 dai Ministri del Lavoro e dell’Economia, pubblicato in G.U. n. 290 del 13 Dicembre 2010, è stata confermata anche **per l’anno 2010**, per il settore edile e nella misura dell’ 11,50%, l’agevolazione contributiva prevista dall’art.29 della famigerata legge 341/95 (quella, per intenderci, del minimale virtuale in edilizia).

L’INPS, **con Circolare n. 7 del 20 Gennaio 2011, non solo ne dà notizia quanto riepiloga i punti salienti della normativa ed alcune modalità di applicazione.**

Non spetta in carenza di rispetto delle condizioni previste dall’art. 6, commi da 9 a 13, della legge 389/1989, non si applica sul contributo previsto dall’art. 25, comma 4, della legge n.845/78 e sulla contribuzione a copertura dell’indennità di disoccupazione né è cumulabile con altre agevolazioni (es. contratti di inserimento ed assunzione dalle liste di mobilità).

E, ovviamente, non spetta per i lavoratori in part-time qualora siano stati assunti in eccedenza rispetto alla percentuale massima prevista dal CCNL.

IL DATORE DI LAVORO E' SEMPRE RESPONSABILE DEL DANNO CAUSATO AD UN PROPRIO DIPENDENTE DAL MACCHINARIO DA QUESTO USATO PER LO SVOLGIMENTO DELLA MANSIONE DI ASSUNZIONE. E CIO' ANCHE SE IL PREDETTO MACCHINARIO E' DOTATO DEL MARCHIO DI CONFORMITA' "CE".

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 1226 DEL 18 GENNAIO 2011

Abbiamo deciso di proporvi l'informativa della sentenza de qua in quanto verte essenzialmente sulla "sicurezza" e sul "compito" (id: dovere) del datore di lavoro in subiecta materia.

In primis in fatto storico. Un lavoratore subisce un infortunio nel pulire una macchina monoblocco, dotata del marchio di conformità CE e pur adoperando il dispositivo di protezione individuale (id: un guanto). Da qui una "multa" di € 300,00 per violazione della norme sulla sicurezza per "non aver fornito al lavoratore le necessarie istruzioni" (id: obbligo di informazione e formazione) e "per aver messo a disposizione un macchinario difettoso". Senza esito il successivo ricorso in appello donde l'inevitabilità di ricorso in Cassazione.

Gli Ermellini, **con sentenza N. 1226 del 18 Gennaio 2011**, hanno confermato le pronunce di merito e nel rigettare, quindi, il ricorso, hanno sancito che ***"Il datore di lavoro deve ispirare la sua condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza. Pertanto, non sarebbe sufficiente, per mandare esente da responsabilità il datore di lavoro, che non abbia assolto appieno il suddetto obbligo cautelare neppure che una macchina sia munita degli accorgimenti previsti dalla legge in un certo momento storico, se il processo tecnologico sia cresciuto in modo tale da suggerire ulteriori e più sofisticati presidi per rendere la stessa sempre più sicura."*** Ed in relazione alla "formazione del dipendente" hanno affermato che ***"il datore di lavoro ha il preciso dovere non di limitarsi ad assolvere normalmente il compito di informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro"***.

E' LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DI UN LAVORATORE AMMALATOSI PER UNA SUA IMPRUDENZA DURANTE IL PERIODO FERIALE FRUITO PER RECARSI SEMPRE NELLO STESSO POSTO.

CORTE DI CASSAZIONE- SENTENZA N. 1699 DEL 25 GENNAIO 2011

E' una sentenza che, certamente, farà discutere i giuristi dal palato fine ma che vi sottoponiamo, in informativa, per una "repetita" sulla finalità delle ferie, sulle aspettative del datore di lavoro e sul comportamento del lavoratore durante il periodo di ferie.

Il leit motiv della sentenza in informativa, **Corte di Cassazione N. 1699 del 25 Gennaio 2011**, è rappresentato dalla circostanza che un lavoratore sia andato in ferie sempre nello stesso posto nonostante che, per questo, abbia già patito delle patologie tropicali.

Da qui il licenziamento per giusta causa motivato dalla violazione, da parte del lavoratore, del principio di correttezza, lealtà e buona fede. Il lavoratore, infatti, pur avendo contratto, in passato, patologie tipicamente tropicali, chiede al datore di lavoro un **periodo di ferie per motivi familiari** per poi andarselo a godere sempre nello stesso posto e contraendo, al ritorno, una ricaduta nelle precedenti patologie. Da qui il licenziamento per giusta causa regolarmente opposto e conclusosi innanzi ai Giudici della Suprema Corte.

Gli Ermellini, pur ammettendo che il lavoratore è libero, durante il periodo feriale, di andarsene dove vuole, hanno riaffermato la ratio della concessione delle ferie: ritemperare le energie donde anche l'aspettativa legittima del datore di lavoro di una prestazione proficua del lavoratore stesso al ritorno dalle ferie.

Purtroppo, per il lavoratore, così non è avvenuto in quanto dopo le ferie, peraltro richieste per motivi di famiglia e nonostante sapesse di aver già contratto precedenti malattie tropicali si è recato sempre nello stesso posto, c'è stata una ricaduta in tale patologia.

Ma era operante l'art. 2110 c.c. per cui al lavoratore doveva essere assicurato, durante la malattia ed il periodo di comporto, il posto di lavoro?

Certo!! Ma la Suprema Corte ha chiarito che occorre coniugare il rischio, in capo all'imprenditore della sospensione del rapporto di lavoro per malattia con il principio di correttezza e lealtà. Anche durante le ferie. Ed è per la violazione di tale principio, da parte del lavoratore, che si giustifica il licenziamento. Il lavoratore, infatti, lo ha violato per essere tornato nuovamente nello stato estero in cui, in precedenza durante il periodo di ferie, aveva già contratto malattie tropicali. Ora, il lavoratore è ricaduto nella recidiva.

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!!

HANNO COLLABORATO ALLA REDAZIONE DI QUESTO NUMERO *VINCENZO BALZANO, FRANCESCO DURACCIO, FRANCESCO CAPACCIO, GIOSUE' ESPOSITO, ANNA MARIA GRANATA*