

# Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

## SOMMARIO

- 2** **Compenso agli intermediari e contribuzione integrativa EnpacI**
- 2** **Diverbio litigioso e licenziamento per giusta causa**
- 3** **Licenziamento disciplinare e principi di immutabilità dei fatti contestati**
- 4** **Attuazione degli obblighi prevenzionistici**
- 4** **Responsabilità del datore per infortunio**
- 5** **Rapporto tra licenziamento per g.m.o. e rispetto dell'equivalenza delle mansioni**
- 5** **Disfunzioni organizzative dell'ambiente di lavoro: risarcimento al lavoratore affetto da patologia ansioso-depressiva**
- 6** **Licenziamento del Dirigente e garanzie procedimentali ex art. 7, L n. 300/70**
- 6** **Licenziamento in tronco e giudizio di particolare gravità**

## IL PUNTO

**I**l 23 e 24 settembre 2011 si è svolta presso l'Hotel Plaza di Roma l'Assemblea dei Consigli provinciali degli Ordini alla quale è intervenuto anche il Ministro Sacconi. Duro e condivisibile è stato l'attacco della Presidente Calderone alle proposte di Confindustria per "salvare l'Italia" apparse sui giornali di sabato 24 in chiusura della due giorni romana. I Consulenti del Lavoro, al contrario di altri - ha continuato la Presidente - non perseguono interessi economici propri ma sono garanti del bene pubblico. Le vere proposte di semplificazione sono quelle tese al risparmio nella gestione della spesa pubblica. E proseguendo ha aggiunto che, se l'affermazione della professione deve necessariamente passare attraverso un soggetto politico, allora ci attrezzeremo. Il Ministro Maurizio Sacconi, intervenuto nella mattinata di venerdì 23, aveva chiesto ai Consulenti del Lavoro una mano concreta affinché accompagnino le aziende in una logica "adattiva" per l'evoluzione delle regole in funzione del cambiamento dei tempi. E, come di consueto, i consulenti del lavoro non si sono tirati indietro. Così ancora il Ministro: "In un periodo così difficile, occorre partire dai valori della tradizione nazionale e quindi dai valori sociali. I consulenti del lavoro, quali professionisti iscritti ad un ordine, fanno parte della nostra tradizione". In una modernizzazione dello Stato e per superare il periodo in cui ci troviamo la parola chiave è: sussidiarietà. I consulenti del lavoro svolgono funzioni sussidiarie quali certificazione, arbitrato, incontro fra domanda ed offerta di lavoro. Ha poi ricordato come la recente manovra di ferragosto intervenga per incoraggiare il lavoro ed in tal senso ha fatto appello alla collaborazione dei consulenti del lavoro. In questo c'è quindi spazio per professionisti come i Consulenti del Lavoro che al fianco dell'impresa la incoraggiano e non la demotivano, per una propensione ad assumere e a crescere in sinergia con la parte sindacale, in una logica cooperativa e non conflittuale. L'Assemblea è stata l'occasione, per tutto il Consiglio Nazionale, per tracciare il bilancio delle attività svolte nel decorso triennio e per salutare i rappresentanti dei Consigli provinciali essendo state indette per il 22 ottobre 2011 le elezioni per il rinnovo della compagine consiliare.

## ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

*Compenso agli intermediari e contribuzione integrativa EnpacI*

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

### Presidente dell'Ordine

Giovanni Zingales

### Coordinatore scientifico del CSR

Potito di Nunzio

### Sezione Studi e Ricerche

Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio,

Stefano Guglielmi, Greta Leoni, Morena

Domenica Massani, Roberto Montelatichi, Sabrina

Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla

Pollacchini Pagani, Pozzi Laura, Paola Rizzo

### Sezione Semplificazione normativa

Andrea Asnaghi, Gianluca Belloni, Luca Bonati,

Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio,

Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato,

Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja

**Sezione Scuola e Università:** Gabriele Corraa,

Anna De Lillo, Luciana Mari, Elena Piscitello, Alessandro Proia

**Sezione Formazione e aggiornamento professionale:**

Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone,

Roberto Piccini, Enrico Vannicola



## Compenso agli intermediari e contribuzione integrativa Enpac

**L'**Ordine provinciale di Milano ha chiesto lumi all'Ente di previdenza ENPACL relativamente alla dichiarazione del volume di affari IVA sul quale calcolare il contributo integrativo del 2% con riguardo alle prestazioni rese, in qualità di intermediari, nei confronti dell'Agenzia delle Entrate.

Queste le indicazioni fornite dall'Enpac:

• **Compenso agli intermediari per la trasmissione delle dichiarazioni:** ai sensi dell'art. 3, comma 3-ter del DPR n. 322/98, i compensi per la trasmissione telematica delle dichiarazioni non costituiscono corrispettivo agli effetti IVA. Pertanto, non rien-

trando nel volume di affari, sui citati compensi non deve applicarsi la maggiorazione del 2% a titolo di contributo integrativo.

• **Compenso agli intermediari per la trasmissione degli F24:** in applicazione dell'art. 6 della convenzione F24 cumulativo agli intermediari spetta un compenso che è esente da IVA ai sensi dell'art. 10 n. 5, del DPR n. 633/72. Pertanto tali compensi, a differenza di quelli corrisposti per la trasmissione delle dichiarazioni, concorrono alla formazione del volume di affari e di conseguenza sono soggetti al contributo integrativo del 2% ai sensi dell'art. 13 Legge 249/91.

### QUESTIONE TRATTATA

### “ DIVERBIO LITIGIOSO e licenziamento per giusta causa ”

### SENTENZA

Cass. Sez.Lav.  
12 aprile 2011  
N° 8351

### TESI-DECISIONE

**U**n dipendente addiviene a diverbio litigioso con superiore gerarchico con conseguente scontro fisico nel quale il dipendente aggredisce il superiore; l'aggressione è aggravata dalla particolare condizione che l'aggressore ha imposto all'aggredito impedendogli di sottrarsi ai colpi infertigli.

Licenziato il dipendente aggressore per giusta causa, esperite le procedure ex art. 7 Statuto Lavoratori (esercizio del potere disciplinare), lo stesso proponeva ricorso in opposizione al provvedimento; ricorso rigettato in primo e secondo grado. Adita la Suprema Corte, la stessa conferma i

primi due giudizi rigettando il ricorso. La Suprema Corte precisa che :

- la violazione del vincolo fiduciario addotta come giusta causa del recesso è conseguenza diretta del fatto contestato al dipendente;
- la sanzione è proporzionale alla violazione commessa, adeguatamente motivata e logicamente coerente.

La Suprema Corte ha seguito i suoi orientamenti in materia di licenziamento per giusta causa.



## QUESTIONE TRATTATA

### “ LICENZIAMENTO DISCIPLINARE e principio di immutabilità dei fatti contestati ”

## SENTENZA

Cassazione Civile  
Sez.Lav. 6 maggio 2011  
n. 10015.

## TESI-DECISIONE

**L**a sentenza in commento ha come oggetto il licenziamento disciplinare intimato ad un dipendente, casellante autostradale.

Più precisamente il lavoratore, dopo aver chiesto di interrompere il servizio per malessere, riceveva le cure dal personale di un'ambulanza inviata sul posto, che successivamente lo riteneva idoneo a riprendere il servizio. Malgrado ciò il lavoratore lasciava il servizio e il giorno seguente comunicava all'azienda il suo stato di malattia per i seguenti due giorni (stato morboso attestato dal referto medico del pronto soccorso - presso cui si era recato nel pomeriggio - nonché dal successivo certificato rilasciato dal proprio medico curante).

La società, volendo accertare lo stato di salute del lavoratore (tramite attività investigativa!) aveva scoperto che lo stesso, durante l'assenza, aveva preso parte a due rappresentazioni teatrali amatoriali. Da questo fatto era quindi originata la contestazione disciplinare nella quale la società addebitava al lavoratore di essersi allontanato dal posto di lavoro senza aver ricevuto alcuna autorizzazione e successivamente lo aveva licenziato.

Tale licenziamento veniva dichiarato illegittimo da parte del Tribunale e la sentenza di primo grado era confermata dalla Corte di Appello. La società proponeva ricorso per Cassazione e rispetto alla sentenza emessa, che ancora una volta vede soccombere il datore di lavoro, si evidenzia quanto segue:

- come anche rilevato nei precedenti gradi di giudizio, vi è una evidente diversità tra il contenuto della contestazione (...lasciava il servizio

senza avere ricevuto alcuna autorizzazione) e quanto dichiarato fin dal primo grado di giudizio (...senza alcuna autorizzazione e senza alcuna comunicazione ai responsabili aveva abbandonato il posto di lavoro"). In tal modo viene ampliata, indebitamente, la contestazione dell'illecito disciplinare aggiungendovi l'elemento della "mancata comunicazione ai responsabili" dell'intenzione di lasciare il posto di lavoro. Correttamente il Giudice del gravame, con motivazione immune da vizi logici, ha ritenuto che il riferimento alla sola omessa ricevuta di alcuna autorizzazione costituisse l'ambito dell'addebito mosso al dipendente e che doveva supporre, con ogni probabilità, una richiesta di autorizzazione formulata dal lavoratore, non accolta ne' neppure formalmente negata dal datore di lavoro il quale, consapevole dell'abbandono del posto di lavoro, si attiva successivamente per un controllo sul lavoratore, sia pure extra ordinem, nelle ore serali di quel giorno tramite un'agenzia investigativa. La Corte ha così richiamato sul punto un principio ormai consolidato in giurisprudenza ovvero l' immutabilità dei fatti contestati (a tutela del diritto di difesa del lavoratore), e aggiunge che "in tema di sanzioni disciplinari, l'esigenza della specificità della contestazione non obbedisce ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale, nè si ispira ad uno schema preconstituito e ad una regola assoluta e astratta, ma si modella in relazione ai principi di correttezza che informano un rapporto interpersonale che già esiste tra le parti ed è funzionalmente e teleologicamente finalizzata alla esclusiva soddisfazione dell'interesse dell'incolpato ad esercitare pienamente il diritto di difesa".

## QUESTIONE TRATTATA

### “ **ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI PREVENZIONISTICI** di particolare rilevanza costituito dalla fornitura dei dispositivi di protezione individuale ”

#### SENTENZA

Cass. Sez. Pen.  
7 Giugno 2011  
N° 22514

#### TESI-DECISIONE

**N**el caso di specie si tratta del danno occorso ad un lavoratore dipendente con mansioni di cuoco: egli non era dotato - per omissione colposa specifica - di calzature antiscivolo, e aveva riportato - scivolando sul pavimento della cucina della trattoria gestita dall'imputato mentre riempiva la lavastoviglie servendosi di una pentola d'acqua bollente - lesioni personali gravi (con durata della malattia superiore a giorni quaranta) consistite in diffuse ustioni di secondo grado che ne avevano reso necessario sia il ricovero in reparto ospedaliero specializzato sia l'intervento di chirurgia plastica.

Si ricorda come l'art. 18 del d.lgs. n. 81/2008 (T.u. Sicurezza) imponga al datore di lavoro e al dirigente di "fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente". La sanzione prevista in caso di inosservanza della norma è di carattere penale (arresto o ammenda). La violazione, peraltro, integra un profilo di colpa specifica che si innesta, come nel caso in esame, nella condotta violatrice del disposto dell'art. 590 c.p. (lesioni personali colpose); si devono applicare pertanto le sanzioni di maggiore afflittività previste nel caso in cui le lesioni conseguano alla violazione della normativa antinfortunistica. Ciò premesso, nel caso in esame, il datore di lavoro ri-

corre per Cassazione avverso la sentenza in Appello che lo aveva condannato al risarcimento del danno a favore della parte civile affermandone la responsabilità penale. La sentenza emessa dalla sezione penale della Corte di Cassazione è alquanto articolata trattando di numerosi aspetti di carattere strettamente processuale (che si omettono in questa sede evidenziando solo che si conferma integralmente la sentenza di merito, considerata l'assoluta coerenza logico - giuridica delle argomentazioni offerte dalla Corte di merito). Per quanto, invece, di interesse, si osserva come la Corte abbia rimarcato quanto segue in merito all'attuazione di uno dei obblighi prevenzionistici di particolare rilevanza costituito dalla fornitura dei dispositivi di protezione individuale: la mancata dotazione di calzature antiscivolo, con valenza antinfortunistica, integra un'omissione colposamente rilevante fin dal momento della costituzione del rapporto di lavoro. A nulla rileva che nel giorno dell'accaduto il datore di lavoro avesse omesso di controllare personalmente il lavoratore. Se il datore di lavoro, invece, avesse proceduto al controllo come previsto dalla legge, a tutela dell'incolumità del lavoratore dipendente, l'evento - pacificamente prevedibile ed evitabile attese le condizioni in cui la parte offesa era tenuta a svolgere le proprie mansioni - sarebbe stato scongiurato.

## QUESTIONE TRATTATA

### “ **RESPONSABILITÀ DEL DATORE PER INFORTUNIO** occorso al lavoratore impegnato, per propria decisione, in compiti diversi da quelli assegnati ”

#### SENTENZA

Cass. Sez. lavoro  
7/7/2011, n. 14997

#### TESI-DECISIONE

**A**nche se il lavoratore decide di svolgere un compito diverso da quello assegnato dal datore di lavoro, ciò non esclude automaticamente la responsabilità del datore di lavoro. La Corte di Cassazione, in ossequio ai principi in materia già espressi, ha ritenuto che il datore di lavoro non è esente dall'osservare le norme di prevenzione che mirano a tutelare il lavoratore, e ciò anche in ordine ad incidenti che possano derivare da sua negligenza, imprudenza e imperizia. Il datore di lavoro può essere esente da responsabilità, per causa sopravvenuta, solo in presenza di un comportamento del lavoratore del tutto imprevedibile e opinabile e tale, dunque, da presentare i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e dell'esorbi-

tanza rispetto al procedimento lavorativo e alle precise direttive organizzative ricevute, sempre che l'incidento non risulti determinato da assenza o inidoneità delle misure di sicurezza, nel qual caso nessuna efficienza causale può essere attribuita alla condotta del lavoratore che abbia dato occasione all'evento.

Nel caso di specie, invece, sussisteva la prevedibilità della deviazione dell'operaio, nello svolgimento del lavoro, dalle direttive impartite (reiteranti comunque sempre nel tipo di lavoro allo stesso assegnate); ciò in ragione della qualifica del medesimo e della sua esperienza lavorativa. Ciò valeva a ritenere il datore di lavoro comunque responsabile per l'incidento occorso.

## QUESTIONE TRATTATA

### “ RAPPORTO TRA LICENZIAMENTO PER G.M.O. E RISPETTO DELL'EQUIVALENZA DELLE MANSIONI ”

#### AUTORE/SENTENZA

**B S. Muggia**, Rapporti tra licenziamento per g.m.o. e causa per mansioni inferiori, ne Il lavoro nella giurisprudenza, 6/2011 (commento a Cass. Civ. Sez. lavoro, n. 3968 del 18.02.2011).

#### TESI-DECISIONE

**I**l divieto di demansionamento sancito dall'art 2103 c.c. è stato mitigato dall'art 4, c.11, Legge n. 223/1991 che prevede la possibilità di derogarvi in peggio, nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo, a condizione di salvaguardare il posto di lavoro.

La Corte di Cassazione – Sezioni Unite – con la sentenza n. 7755 del 7/08/1998 ha esteso tale facoltà anche all'ipotesi di sopravvenuta impossibilità alla prestazione. Successivamente tale facoltà è stata ulteriormente estesa anche all'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La sentenza della Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 3968 del 2011, che l'Autore commenta, ha sancito che il lavoratore che ha agito in giudizio per sanzionare il demansionamento subito non può, in epoca successiva, accettare una mansione inferiore per evitare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Nel commentare la sentenza, l'Autore dissente da questa interpretazione.

Egli sostiene che nel divenire del rapporto di lavoro, quale rapporto di durata, sia possibile che si verifichino

eventi apparentemente tra loro in contraddizione.

Nell'ipotesi in esame, il lavoratore ricorrente ha subito un demansionamento avverso il quale ha deciso di agire in giudizio per ottenere soddisfazione rispetto al torto subito (art. 2103 c.c.)

In epoca successiva, verificandosi nuove criticità aziendali, la sopravvivenza del posto di lavoro è legata all'accettazione, da parte dello stesso lavoratore, di mansioni inferiori rispetto a quelle alle quali era adibito per assunzione o carriera.

L'Autore sostiene che le due situazioni siano tra loro indipendenti e che la causa per ottenere giustizia rispetto alla violazione dell'art 2103 c.c. non sia una preclusione alla successiva accettazione di mansioni inferiore (magari anche le stesse oggetto della causa), se esse consentono di scongiurare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

In tale ipotesi quindi il rapporto di lavoro proseguirebbe con l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori, fermo restando la sopravvivenza della causa per avere il risarcimento connesso al demansionamento.

## QUESTIONE TRATTATA

### “ DISFUNZIONI ORGANIZZATIVE DELL'AMBIENTE DI LAVORO: risarcimento al lavoratore affetto da patologia ansioso-depressiva ”

#### SENTENZA

Cassazione Civile Sez.Lav.  
17 giugno 2011  
n. 13356.

#### TESI-DECISIONE

**L**a vicenda processuale in questione origina dal risarcimento che un'azienda era stata condannata dal Tribunale a pagare alla propria dipendente a titolo di danno esistenziale e biologico, avendo la stessa contratto una patologia ansioso depressiva a causa delle stressanti condizioni lavorative.

L'azienda proponeva quindi ricorso alla Corte di Appello lamentando in primo luogo che il Tribunale aveva riconosciuto il danno ex art. 2087 c.c., quando invece la dipendente aveva affermato di essere vittima di un comportamento mobbizzante, non considerato dal Tribunale stesso.

La Corte di Appello affermava che il Tribunale non aveva affatto violato il principio della corrispondenza tra

chiesto e pronunciato (art.112 c.p.c.) e che comunque l'illecito rappresentava in generale una violazione dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c.

Sul punto, la Corte di Cassazione, chiamata ad intervenire, aveva confermato la decisione della Corte territoriale precisando inoltre che "l'illecito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore consistente nell'osservanza di una condotta protratta nel tempo e finalizzata all'emarginazione del dipendente (c.d. "mobbing") rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art.2087 c.c., a maggior ragione ove, come nella specie, siano state dedotte gravi disfunzioni organizzative".



## QUESTIONE TRATTATA

### “LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE e garanzie procedurali ex art. 7, L n. 300/70”

#### SENTENZA

Cassazione civile,  
Sezione Lavoro, 5 Luglio  
2011 n. 14713

#### TESI-DECISIONE

**I**n tema di applicazione dell'art. 7, L. n. 300/70 alla categoria dei dirigenti, la sentenza in esame, nel ripercorrere la complessa evoluzione giurisprudenziale in materia, rinvia per la decisione al consolidato orientamento venutosi ad affermare a seguito della nota sentenza della Cassazione, S.U. n. 7880/07.

In particolare, in tale sentenza, la Suprema Corte ha affermato che nell'ambito del rapporto di lavoro dirigenziale la violazione delle garanzie procedurali di cui all'art. 7, L. n. 300/70 determina l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento disciplinare privo di giustificazione.

Tale disciplina non si applica ai c.d. "pseudo-dirigenti", ossia a quei lavoratori che pur rivestendo la qualifica formale di dirigente, essendo privi del potere decisionale tipico del ruolo dirigenziale, non rivestono nell'organizzazione aziendale un ruolo di incisività e rilevanza analogo a quelli dei cd. "dirigenti convenzionali".

In tal caso si applicheranno le conseguenze della tutela reale o obbligatoria, previste per i lavoratori subordinati privi della qualifica dirigenziale.

Conseguentemente, in applicazione di detti principi, la

Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso del datore di lavoro, ritenendo corretta la decisione di merito, che aveva ricondotto le mansioni svolte dal dipendente a quelle di pseudo-dirigente:

- per l'assenza del potere decisionale tipico del ruolo dirigenziale,
- osservando che le mansioni concretamente svolte avessero carattere essenzialmente consultivo o propositivo "potendo egli proporre ma non assumere provvedimenti disciplinari, non potendo procedere ad assunzioni, né disporre del personale e non avendo alcun potere di vincolare l'azienda all'esterno (ad esempio, per la stipula di contratti)".

La Cassazione, con riferimento al CCNL- Dirigenti delle Imprese di Servizi Pubblici Locali, applicato nella fattispecie in esame, in virtù del quale "la qualifica di dirigente spetta a coloro i quali ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un "elevato grado" di professionalità, di "autonomia" e di "potere decisionale", ha ritenuto che il giudice di merito avesse accertato esaurientemente il mancato svolgimento di mansioni dirigenziali, ed in particolare che il dipendente non fosse in possesso di autonomi poteri decisionali.

## QUESTIONE TRATTATA

### “LICENZIAMENTO IN TRONCO e giudizio di particolare gravità”

#### SENTENZA

Cass. Sez.Lav.  
8 febbraio 2011  
N° 3042

#### TESI-DECISIONE

**I**l dipendente viene licenziato in tronco per essere rientrato in servizio nonostante l'ammissione ad un periodo di congedo, per aver pronunciato frasi offensive all'indirizzo del superiore gerarchico e per aver ricostruito i fatti, oggetto di contestazione, in modo diverso rispetto a quanto riferito in azienda.

La S.C. conferma la sentenza d'appello a favore del dipendente poiché i fatti contestati al lavoratore non sono assistiti dal carattere di particolare gravità che, per il CCNL applicato, giustificerebbero il licenziamento.

Gli addebiti contestati, infatti, sono riconducibili a comportamenti per i quali il CCNL applicato prevede l'irrogazione di una sanzione conservativa.

Inoltre non sussiste il carattere di particolare gravità degli addebiti in argomento, che avrebbe consentito l'irrogazione della sanzione del licenziamento secondo il disposto del CCNL applicato, in funzione dell'epidicità dei comportamenti che lo escludono.

In ogni caso si è ritenuto che il datore, prima di irrogare il licenziamento, avrebbe dovuto prendere in considerazione la condotta professionale e lavorativa del lavoratore, che mai aveva posto in essere comportamenti analoghi e che, quindi, sarebbe stato penalizzato in maniera irreparabile per un comportamento del tutto episodico.