



# 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° 4/2016**

**Napoli 1 Febbraio 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.....***

IL LAVORATORE CHE CONTESTI LE RISULTANZE DEL LUL PRODOTTO IN GIUDIZIO DEVE FORNIRE SPECIFICHE DEDUZIONI E ARGOMENTAZIONI AL FINE DI DIMOSTRARE L'IMPIEGO DI UN MAGGIOR NUMERO DI DIPENDENTI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 819 DEL 19 GENNAIO 2016***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 819 del 19 gennaio 2016**, ha statuito che **il lavoratore che intenda dimostrare l'inattendibilità del libro unico del lavoro, prodotto dal datore di lavoro nel corso di un giudizio, deve fornire specifiche deduzioni e argomentazioni al fine di provare l'impiego di eventuali dipendenti “a nero”.**

Nel caso in disamina, un prestatore veniva licenziato per mancato superamento del periodo di prova.

Nel corso del procedimento incardinato presso il competente GUL, il dipendente, oltre a richiedere la nullità del patto di prova, rivendicava il proprio diritto al reintegro sostenendo che **il datore di lavoro occupasse ben più dipendenti rispetto a quelli riportati sul LUL.**

Soccombente, in diversa misura, nei gradi di merito, il subordinato ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nel confermare integralmente il deliberato della Corte territoriale, hanno evidenziato che, **laddove il prestatore voglia dimostrare la non veridicità del libro unico del lavoro prodotto dal datore nel corso del procedimento istruttorio, è onere dello stesso fornire specifiche argomentazioni e delucidazioni intese a dar prova dell'impiego di lavoratori "a nero".**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* **il lavoratore non aveva fornito alcuna prova inconfutabile della (ipotizzata) maggior forza occupazionale impiegata dal datore di lavoro recedente,** i Giudici dell'organo di nomofilachia hanno rigettato, *in toto*, il ricorso confermando, in luogo del reintegro, il "solo" diritto del prestatore alla indennità economica prevista dalla norma.

IN TEMA DI SICUREZZA SUL LAVORO L'INADEMPIMENTO DEL DATORE DI LAVORO LEGITTIMA IL RIFIUTO DI ESEGUIRE LA PRESTAZIONE E OBBLIGA AL PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 836 DEL 19 GENNAIO 2016***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 836 del 19 gennaio 2016**, ha ribadito la **legittimità del rifiuto** temporaneo del lavoratore di **eseguire la prestazione** in caso di **violazione** da parte del datore di lavoro dell'**obbligo di sicurezza** di cui all'art. 2087 cc..

Nel caso in specie, 14 operai della *Fiat Group Automobiles Spa* convenivano in giudizio la società datrice esponendo che, in qualità di addetti all'assemblaggio delle portiere delle auto, avevano denunciato, in più riprese, episodi di caduta di diverse portiere e, al verificarsi dell'ennesimo evento, si erano rifiutati di proseguire il lavoro sino a quando l'azienda non avesse adempiuto agli obblighi in materia di sicurezza. La squadra di manutenzione preposta era pertanto intervenuta ripristinando i ganci di tenuta e dopo un'ora e 45 minuti gli operai avevano ripreso il lavoro. Di conseguenza **l'azienda aveva addebitato ai ricorrenti la retribuzione** corrispondente al fermo, qualificando il rifiuto della prestazione come **sciopero**.

Il Tribunale di Torino rigettava il ricorso teso al riconoscimento della retribuzione, *ex adverso*, la Corte d'Appello della stessa città accoglieva il gravame condannando la società al pagamento delle somme trattenute, ritenendo sussistenti i motivi alla base del rifiuto temporaneo a svolgere la prestazione.

Avverso tale sentenza ha proposto ricorso la *Fiat Group Automobiles Spa* censurando la decisione per avere riconosciuto la permanenza dell'obbligo retributivo pur in assenza di una prestazione lavorativa, con **deviazione dal principio di corrispettività del contratto di lavoro.**

Orbene, **la Suprema Corte ha rigettato** il ricorso ed ha preliminarmente ribadito che **il datore di lavoro è obbligato**, a mente dell'art. 2087 c.c., ad **assicurare condizioni di lavoro idonee a garantire la sicurezza delle lavorazioni** ed è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a **tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.** Pertanto, la violazione di tale obbligo, legittima i lavoratori a non eseguire la prestazione, eccependo l'**inadempimento altrui** ex art. 1460 cc. (*id*: **inadimplenti non est adimplendum**).

Inoltre, hanno concluso gli Ermellini, **in caso di violazione** da parte del datore di lavoro **dell'obbligo di sicurezza** di cui all'art. 2087 cc., non solo è legittimo, a fronte dell'inadempimento altrui, il rifiuto del lavoratore di eseguire la propria prestazione, ma costui conserva, al contempo, il **diritto alla retribuzione** in quanto non possono derivargli conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore.

L'ACCERTAMENTO INDUTTIVO E' LEGITTIMO SE LA RETRIBUZIONE DEL DIPENDENTE RISULTA ECCESSIVA RISPETTO AL REDDITO DICHIARATO DALL'AZIENDA.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 843 DEL 19 GENNAIO 2016***

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 843 del 19 gennaio 2016**, ha statuito che **risulta legittimo l'accertamento induttivo quando lo stipendio del dipendente risulta essere troppo alto rispetto a quanto dichiarato dal datore di lavoro.**

Nel caso in specie a carico di un'impresa l'Agenzia delle Entrate emetteva accertamento induttivo, *ex articoli 39, DPR 600/1973, e 54, DPR 633/1972*, in quanto risultava che al dipendente in forza veniva pagato uno stipendio troppo elevato rispetto al reddito esposto in Unico.

Le Commissioni di merito adite accoglievano il ricorso dell'impresa. In particolare **la C.T.R. aveva rilevato che**, nella specie, **non sussistevano**, nei presupposti impositivi, **presunzioni gravi, precise e concordanti per poter considerare inattendibili le dichiarazioni della contribuente, necessitando la presenza di gravi irregolarità formali nelle scritture contabili o di inesattezze, non evidenziate nell'avviso di accertamento**, per cui **non reggeva ai fini della validità dell'accertamento l'unica presunzione utilizzata dall'ufficio**, rappresentata dallo stipendio del dipendente ritenuto troppo elevato rispetto al reddito dichiarato.

Orbene, **i Giudici del Palazzaccio**, con la sentenza *de qua*, nell'accogliere il ricorso erariale, **hanno evidenziato come il Giudice d'Appello, ritenendo necessaria ai fini della legittimità dell'atto impositivo la sussistenza di gravi irregolarità e la presenza di più elementi presuntivi, si sia discostato dai principi di diritto forgiati in materia dalla giurisprudenza di legittimità**, in base ai quali, **in tema di accertamento delle imposte sui redditi, la presenza di scritture contabili formalmente corrette non esclude la legittimità dell'accertamento analitico-induttivo del reddito d'impresa**, ai sensi dell'articolo 39, comma 1, lettera d), DPR 600/1973 (*cf. inter alia*, Cassazione, n. 22695/2008, 6929/2012, 7871/2012 e 23044/2015). Ancora, **gli Ermellini**, hanno rilevato come "il *diritto vivente* abbia sostenuto, che **in tema di prova civile**, conseguente ad accertamento tributario, **gli elementi assunti a fonte di presunzione non debbono essere necessariamente plurimi, potendosi il convincimento del Giudice fondare anche su un elemento unico, preciso e grave**", come nel caso in specie era rappresentato dall'eccessività dello stipendio del dipendente rispetto al reddito dichiarato (*cf. Cassazione n. 17574/2009 e 656/2014*).

Pertanto, i Giudici delle Leggi hanno ritenuto che la C.T.R. si fosse discostata dai suddetti principi, per cui la sentenza di appello è stata conseguentemente cassata.

LA FATTURA E' UN DOCUMENTO UNILATERALE NON COSTITUENTE PROVA DOCUMENTALE DEL RAPPORTO SOTTOSTANTE.

**CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE CIVILE – SENTENZA N. 299 DEL 12 GENNAIO 2016**

La Corte di Cassazione – Sezione Civile -, **sentenza n° 299 del 12 gennaio 2016**, ha statuito che **la fattura emessa non può costituire un valido elemento di prova delle prestazioni eseguite, ma solo un mero indizio, rappresentando la stessa esclusivamente un documento unilaterale, in quanto formato da una sola parte e facente riferimento a rapporti già in essere tra i contraenti.**

Pertanto, qualora sia messo in dubbio il rapporto stesso intercorrente tra le parti, l'emissione della fattura non rappresenta un elemento probatorio sufficiente a dimostrare il contratto sottostante.

Nel caso di specie, una parte negava totalmente l'esistenza di un contratto di appalto concernente lavori edili per il quale, *ex adverso*, la controparte faceva discendere il proprio diritto al pagamento delle opere eseguite.

Orbene, gli Ermellini, rifacendosi a precedenti pronunce (Cass. 28 giugno 2010 n. 15383), **hanno ribadito come la fattura rientri tra gli atti giuridici a contenuto partecipativo: essa costituisce una dichiarazione rivolta alla controparte e riguardante fatti concernenti un rapporto già costituito.**

Nel caso in cui il rapporto *de quo* sia oggetto di contestazione, la fattura non può, e non deve, costituire un elemento di prova delle prestazioni eseguite, che andranno dimostrate, anche per testi, nei limiti fissati dall'art. 2721 c.c..

IL TRASFERIMENTO D'AZIENDA NON PUO' MAI ASSURGERE A MOTIVAZIONE DI LICENZIAMENTO.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 491 DEL 16 GENNAIO 2016**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 989 del 20 gennaio 2016**, ha ritenuto illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo perché avvenuto nell'ambito delle procedure di trasferimento di azienda.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Genova, confermando la sentenza di primo grado del Tribunale di La Spezia, accoglieva il ricorso del lavoratore con conseguente reintegra nel posto di lavoro, oltre al pagamento di tutte le

mensilità dal licenziamento alla reintegra nel posto di lavoro, quale conseguenza di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo avvenuto nell'ambito di una procedura di trasferimento d'azienda.

Nel caso *de quo*, gli Ermellini, nel confermare l'iter logico giuridico della corte di merito, hanno ritenuto infondati i motivi posti a base del ricorso, in quanto la motivazione del licenziamento per GMO era basata su una logica di riduzione dei costi, e conseguente soppressione del posto di lavoro, motivazioni sostanzialmente analoghe alle ragioni del processo di fusione per incorporazione societaria.

In conclusione, **l'organo di nomofilachia, ha ricordato che il trasferimento d'azienda non può essere una ragione giustificatrice del licenziamento, mentre il trasferimento d'azienda non può impedire il licenziamento per GMO, a condizione che le ragioni giustificatrici siano legittime.**

**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***