



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° 9/2016

Napoli 7 Marzo 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.....

I PERMESSI *EX LEGE* N° 104/92 NON DEVONO ESSERE COMPUTATI AL FINE DELLA VERIFICA DEL SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 3065 DEL 17 FEBBRAIO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 3065 del 17 febbraio 2016**, ha statuito che **al fine di verificare l'eventuale superamento del periodo di comportamento, che consenta il recesso dal contratto di lavoro, devono essere esclusi i giorni di assenza per la fruizione dei permessi *ex lege* n° 104/92.**

Nel caso in disamina, un dipendente, al termine di un lungo periodo di malattia, seguito anche da un'aspettativa non retribuita, **fruiva di un giorno di permesso ai sensi della L. n° 104/92**, prima di rientrare in servizio.

Il datore di lavoro irrogava il **licenziamento per superamento del periodo di comportamento** in quanto tale ultimo giorno si collocava oltre il termine massimo di assenza dal lavoro, con diritto alla conservazione del posto, statuito dal ccnl di riferimento.

Soccombente in entrambi i gradi di giudizio, il datore di lavoro ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nel confermare integralmente il deliberato dei gradi di merito, hanno evidenziato che, **nel computo dei giorni di assenza, effettuato al fine di verificare l'eventuale superamento del periodo di comporta legale e/o contrattuale, non devono essere considerate le mancate prestazioni lavorative a seguito di fruizione di permessi ai sensi della L. n° 104/92, in quanto gli stessi trovano fondamento in altre motivazioni di tipo sociale.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo*, **escludendo il giorno di permesso ex lege n° 104/92, le assenze dal lavoro rientravano nel limite massimo previsto dal ccnl di riferimento,** i Giudici di Piazza Cavour hanno rigettato il ricorso confermando l'illegittimità dell'atto di recesso datoriale.

LA MANCATA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELLA GIORNATA FESTIVA DOMENICALE NON E' SANZIONABILE SE RICONDUCIBILE ALL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI CULTO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 3416 DEL 22 FEBBRAIO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 3416 del 22 febbraio 2016**, ha ritenuto **sproporzionato il provvedimento disciplinare** irrogato ad un dipendente per essere risultato **assente** dal lavoro in tre distinte occasioni di **turno domenicale** di servizio.

Nella vicenda in esame, la Corte d'Appello di Torino, confermando la pronuncia del Tribunale locale, aveva respinto la domanda proposta da una società tesa a far dichiarare la legittimità delle sanzioni disciplinari della multa e della sospensione irrogate ad un lavoratore assente durante il turno domenicale e presente, invece, nel successivo giorno di riposo.

Il lavoratore, secondo le giustificazioni addotte, riteneva la domenica come un momento dedicato alla **pratica della fede**, aggiungendo che, in altri casi analoghi, **l'azienda non aveva adottato alcun provvedimento** disciplinare.

La società soccombente ha proposto ricorso per cassazione contestando la violazione di legge, in relazione al contenuto **dell'art. 2104 c.c.** che impone al lavoratore, in adempimento dell'**obbligo di diligenza**, di fornire una prestazione che sia eseguita puntualmente e che possa coordinarsi con **i tempi e le modalità richieste** dal tipo di organizzazione imposta dall'imprenditore, cui compete il potere di **organizzare e dirigere** ex artt. 2086 e 2104 c.c.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso ritenendo, in primis, inconferente la denuncia di violazione dell'art. 2104 c.c. dovendo, il giudizio, soffermarsi unicamente sulla proporzionalità della sanzione irrogata.

Nella specie, hanno continuato gli Ermellini, la Corte d'Appello aveva **valorizzato l'elemento psicologico del lavoratore**, poiché nella valutazione complessiva della proporzionalità tra l'infrazione e la sanzione irrogata rientra non solo l'illiceità in senso oggettivo della condotta ma, anche l'intensità ovvero la tenuità dell'elemento psicologico del lavoratore.

Nel contesto complessivo in cui si colloca la vicenda, hanno concluso gli Ermellini, **la sanzione irrogata è sproporzionata rispetto al comportamento del lavoratore** che aveva ritenuto possibile un atteggiamento di tolleranza dell'azienda anche rispetto ad analoghi episodi occorsi; aveva richiesto di non essere assegnato ai turni domenicali per motivi religiosi e di culto ed aveva offerto di rendere la prestazione lavorativa in altri giorni di riposo settimanale.

I REDDITI DA LOCAZIONE DI IMMOBILE COINTESTATO VANNO DICHIARATI DA ENTRAMBI I CONIUGI ANCHE SE IL CONTRATTO E' A FIRMA DI UNO SOLO DI ESSI.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 2771 DELL'11 FEBBRAIO 2016

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, sentenza n° 2771 dell'11 febbraio 2016, ha affermato che **i redditi derivanti dal contratto di locazione di immobile non abitativo**, ricadente nella comunione legale dei coniugi, **debbono essere imputati al 50% a ciascun coniuge a prescindere dal fatto che il contratto di locazione sia stato stipulato da un solo coniuge.**

Infatti, secondo la Corte, il principio di imputazione dei redditi derivanti da beni in comunione legale, dettato dall'art. 4 del TUIR, è derogabile solo in presenza di convenzioni matrimoniali stipulate dai coniugi che derogano al regime legale della comunione mentre, a nulla rilevano accordi intervenuti con soggetti terzi come, ad esempio, il contratto di locazione.

Nel caso in specie, a carico di una contribuente ***l'Agenzia delle Entrate aveva emesso avviso d'accertamento per recupero IRPEF per mancata***

dichiarazione di reddito da locazione di immobile, di cui la stessa **risultava essere comproprietaria in comunione con il marito** e che la stessa aveva concesso in locazione.

La contribuente ricorreva alla giustizia tributaria, risultando vincitrice in primo grado e soccombente in secondo. In particolare la CTR, dato atto che risultava provata la comproprietà dell'immobile in capo ai coniugi, aveva evidenziato che **il contratto di locazione era stato stipulato dalla sola moglie** che aveva anche dichiarato di avere la piena e completa disponibilità dell'immobile, risultando pure che **il canone doveva essere accreditato su un conto corrente intestato alla locatrice**.

La moglie, d'altronde, non aveva comprovato la effettiva ripartizione del menzionato reddito tra lei ed il coniuge per cui non si poteva presumere la ripartizione del reddito in argomento tra i coniugi, a nulla rilevando la cointestazione del bene, donde il canone era da attribuire alla sola moglie, cui pure andava imputata la omessa denuncia ai fini fiscali.

Da qui il ricorso per Cassazione della contribuente.

Orbene, **i Giudici nomofilattici**, con la sentenza *de qua*, **hanno accolto il ricorso** della contribuente, **per i seguenti motivi**:

- per la coppia sposata in regime di comunione legale dei beni il regime fiscale di attribuzione, in capo a ciascun coniuge, del reddito di locazione conseguito da un immobile cointestato è quello sancito **dall'articolo 4 del TUIR**, che prevede **"i redditi dei beni che formano oggetto della comunione legale di cui agli artt. 177 e seguenti del codice civile sono imputati a ciascuno dei coniugi per metà del loro ammontare netto o per la diversa quota stabilita ai sensi dell'art. 210 dello stesso codice..."**;
- **L'articolo 26 del TUIR**, che prevede che **"i redditi fondiari concorrono, indipendentemente dalla percezione, a formare il reddito complessivo dei soggetti che possiedono gli immobili a titolo di proprietà, enfiteusi, usufrutto o altro diritto reale... Nei casi di contitolarità della proprietà o altro diritto reale sull'immobile o di coesistenza di più diritti reali su di esso il reddito fondiario concorre a formare il reddito complessivo di ciascun soggetto per la parte corrispondente al suo diritto..."**.

L'ISCRIZIONE IPOTECARIA, DA PARTE DI EQUITALIA, DEVE ESSERE PRECEDUTA DA SPECIFICO AVVISO AL CONTRIBUENTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 3783 DEL 26 FEBBRAIO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 3783 del 26 febbraio 2016**, ha statuito che **l'ipoteca può essere cancellata quando Equitalia non comunica l'iscrizione concedendo al contribuente un termine di trenta giorni per pagare o difendersi nel contraddittorio.**

Nel caso di specie, gli Ermellini hanno accolto le doglianze di un contribuente al quale era stata iscritta un'ipoteca sulla propria casa senza prima ricevere la necessaria comunicazione del preavviso per scegliere se pagare e, quindi, saldare il suo debito.

I Giudici di Piazza Cavour, confermando il *decisum* dei Giudici di Merito, richiamando gli artt. 41, 47 e 48 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, oltre che l'art. 12, comma 7 della legge n. 212/2000 (Statuto dei Contribuenti), a salvaguardia del diritto alla partecipazione al procedimento della parte più debole, hanno così decretato la nullità dell'iscrizione ipotecaria posta in essere dal concessionario alla riscossione.

In *nuce* per la S.C., anche se, come evidenziato nel ricorso di Equitalia, l'iscrizione ipotecaria ex art. 77 del DPR 602/1973 non costituisce atto dell'espropriazione forzata ma va riferita a una procedura alternativa all'esecuzione forzata vera e propria, è indubbio che, **"in tema di riscossione coattiva delle imposte l'Amministrazione Finanziaria, prima di iscrivere l'ipoteca sui bei immobili, deve comunicare al contribuente che procederà alla suddetta iscrizione, concedendo al medesimo un termine, che può essere determinato in 30 giorni, per presentare osservazioni od effettuare il pagamento"**, sottolineando che la violazione del diritto alla partecipazione al procedimento amministrativo, *sic et simpliciter*, comporta la perdita di ogni pretesa di riscossione nei confronti del contribuente.

IL RECESSO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO VA VALUTATO SECONDO I PRINCIPI DI BUONA FEDE E CORRETTEZZA.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 3645 DEL 24 FEBBRAIO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 3645 del 24 febbraio 2016**, ha confermato la legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto comminato allo scadere dei 36 mesi di osservazione, pur se il periodo di comporto (pari a 12 mesi) risultava già maturato durante i 36 mesi di osservazione.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Trieste respingeva il reclamo ex art. 1, comma 58 della Legge 92/2012, confermando l'ordinanza emessa dal Tribunale di Pordenone, ritenendo che, in base alla previsione dell'art. 40 - CCNL Chimici Industria, il licenziamento comunicato immediatamente dopo i 36 mesi, nonostante i 12 mesi di assenza erano stati raggiunti anticipatamente al periodo di osservazione (36 mesi), il comportamento del datore di lavoro era da intendersi cauto e attento alle ragioni del dipendente. Ugualmente, non sussisteva alcun obbligo di comunicazione preventiva circa la volontà di recedere ex art. 2110 c.c.

Nel caso *de quo*, gli Ermellini, con particolare riferimento alla lettera di licenziamento comunicata allo scadere del periodo di comporto, non hanno ritenuto eccepibile alcuna tardività in capo alla società, avendo questa adottato un criterio *cauto ed attento alle ragioni del dipendente* e, quindi, più favorevole al prestatore di lavoro. Peraltro, nel superamento del periodo di comporto, il requisito di tempestività costituisce oggetto di specifica valutazione di congruità, sottoposta al sindacato del Giudice di merito, ed è onere del lavoratore dimostrare che fra superamento del periodo di comporto e la comunicazione di recesso si siano superati i limiti di ragionevolezza ed adeguatezza, tali da far ritenere una volontà tacita del datore di lavoro a non esercitare la facoltà di recesso, circostanza quest'ultima esclusa dalla Corte territoriale. Inoltre, la mancata comunicazione preventiva, in assenza di obbligo contrattuale, non costituisce violazione dei principi di correttezza e buona fede, avendo al contrario il CCNL di riferimento subordinato azioni del datore di lavoro a richieste del lavoratore, quali quella annuale relativa alla

situazione del periodo di comporta e la richiesta di aspettativa successiva al periodo.

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***