



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° 07/2014

Napoli 17 Febbraio 2014 (*)

**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 DATORE DI LAVORO E' RESPONSABILE DELL'INFORTUNIO OCCORSO AL
LAVORATORE NEGLIGENTE E/O DISATTENTO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 27127 DEL 4 DICEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 27127 del 4 dicembre 2013**, ha
(ri)statuito che **il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso
al dipendente anche nel caso in cui lo stesso sia ascrivibile a imperizia
e/o disattenzione del subordinato.**

Nel caso in commento, un lavoratore, nel mentre riparava una lampada di
emergenza, cadeva al suolo da un'altezza di circa 3,5 mt., riportando gravi
lesioni.

I Giudici di merito, nell'accogliere le doglianze del subordinato, in quanto **la
scala utilizzata per la sostituzione della lampada non era dotata di
dispositivi antiscivolo**, evidenziavano, contestualmente, un suo **concorso di
colpa**, in quanto **non aveva adoperato, pur avendoli a disposizione, altri
strumenti maggiormente idonei alla riparazione da effettuare.**

Orbene, gli Ermellini, chiamati dal lavoratore a pronunciarsi in merito alla
controversia *de qua*, hanno sottolineato **come il datore di lavoro è
responsabile dell'infortunio occorso al dipendente anche nel caso in cui**

l'evento traumatico sia ascrivibile ad imperizia, negligenza e/o disattenzione da parte del lavoratore nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Tale responsabilità è da escludersi laddove il comportamento del lavoratore sia abnorme, eccezionale e del tutto scollegato dalla "normalità" della prestazione lavorativa.

Pertanto, atteso che nel caso di specie il datore di lavoro aveva fornito strumenti lavorativi non a norma ed inadeguati alle lavorazioni da effettuare (id.: scala priva di dispositivi antiscivolo) omettendo, contestualmente, di vigilare in modo adeguato, i Giudici dell'organo di nomofilachia **hanno escluso il concorso di colpa del lavoratore** accogliendone *in toto* le richieste avanzate.

E' ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO INTIMATO PRIMA CHE SIANO TRASCORSI CINQUE GIORNI DALLA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO CHE VI HA DATO CAUSA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 25917 DEL 19 NOVEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 25917 del 19 novembre 2013**, ha (ri)confermato che **i provvedimenti disciplinari più gravi** del rimprovero verbale **non possono essere applicati prima** che siano **decorsi cinque giorni dalla contestazione** per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nella fattispecie in esame, la Corte di merito aveva dichiarato **illegittimo un licenziamento disciplinare intimato** ad un lavoratore **prima che fossero trascorsi cinque giorni dalla contestazione** del fatto che vi aveva dato causa e ciò, in violazione dell'art. 7, comma 5, dello Statuto dei Lavoratori. La **contestazione** degli addebiti era stata, infatti, ricevuta dal lavoratore il **19 ottobre**, come risultava dalla attestazione rilasciata dall'ufficio postale, mentre **il recesso** era stato **intimato** con **lettera del 24 ottobre**.

Per la cassazione di questa sentenza, ha proposto ricorso **la società**, deducendo che **l'attestazione rilasciata dall'ufficio postale non costituiva prova idonea**, trattandosi di una "volanda" priva di sottoscrizione del destinatario, sulla quale vi era un orario di consegna del tutto inattendibile (ore 06,55).

La Suprema Corte, uniformandosi al giudicato dei precedenti gradi, ha confermato che la difesa del lavoratore si era fatta carico di ottenere dall'ufficio

postale **apposita certificazione** al riguardo, **ritenuta valida dalla Corte di merito.**

Atteso che le doglianze avanzate dalla società erano consistite sostanzialmente in una **richiesta di riesaminare e valutare il merito** della causa e, quindi, in una inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e del convincimento del Giudice di merito, **i Giudici di Piazza Cavour hanno rigettato il ricorso** e condannato la società ricorrente al pagamento delle spese di giudizio.

IL DATORE DI LAVORO DEVE COMUNICARE IL LUOGO DELLA PRESTAZIONE E LA MANSIONE AL DIPENDENTE REINTEGRATO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 26519 DEL 27 NOVEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 26519 del 27 novembre 2013**, ha statuito che, **la comunicazione con la quale il datore invita il lavoratore illegittimamente licenziato a riprendere servizio – ex art. 18 L. 300/70 – deve contenere, seppur in forma non solenne, l'individuazione del luogo di lavoro e l'indicazione specifica delle mansioni assegnate.**

Nel caso *de quo*, il datore di lavoro RFI Spa, soccombente nel giudizio avente ad oggetto la legittimità del licenziamento irrogato ad un lavoratore, **provvedeva, genericamente, ad invitare il prestatore a riprendere servizio entro 30 giorni omettendo, però, di indicargli, anche a seguito di esplicita richiesta, le mansioni alle quali sarebbe stato adibito.**

Orbene, i Giudici di legittimità, chiamati dal dipendente a dirimere i contrasti di merito, hanno evidenziato che, **il datore di lavoro, condannato per l'illegittimità dell'atto di recesso unilaterale, deve, entro 30 giorni, anche in forma non solenne, invitare il lavoratore a riprendere servizio, comunicandogli esplicitamente le mansioni alle quali sarà adibito.**

Pertanto, atteso che nel caso in commento il datore di lavoro non aveva provveduto ad indicare, neanche dietro esplicita richiesta, le mansioni alle quali il lavoratore sarebbe stato adibito, i Giudici di Piazza Cavour hanno escluso che la mancata ripresa dell'attività lavorativa, entro il termine stabilito, fosse imputabile ad **un'inerzia del prestatore**, condannando conseguentemente RFI Spa al (*nuovo*) reintegro ed al connesso risarcimento danni.

LE MODIFICHE AL PERIODO FERIALE PER ESIGENZE AZIENDALI DEVONO ESSERE COMUNICATE CON CONGRUO PREAVVISO PRIMA DELL'INIZIO DEL GODIMENTO DELLE FERIE.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 27057 DEL 3 DICEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 27057 del 3 dicembre 2013**, ha statuito che **il lavoratore non è tenuto**, salvo patti contrari, **ad essere reperibile durante il godimento delle ferie**.

Nella vicenda *de qua*, La Corte d'Appello di Brescia, confermando la pronuncia del Tribunale di Mantova, aveva dichiarato **l'illegittimità del licenziamento** intimato dal Comune di Revere ad un lavoratore ritenuto **assente ingiustificato** mentre, invero, **era assente per ferie**.

Il licenziamento era seguito a due ordini di riprendere servizio durante le ferie, a cui il dipendente non aveva adempiuto; le comunicazioni, inviate al domicilio dichiarato, non erano state ritirate e, poiché egli era tenuto, da una precisa norma del contratto collettivo, ad essere reperibile, automaticamente il datore di lavoro aveva ritenuto legittimo il provvedimento espulsivo per assenze ingiustificate.

La Suprema Corte, compulsata dal Comune di Revere, ha rigettato il ricorso e confermato che l'invocato art. 18 del contratto collettivo **non prevedeva un potere totalmente discrezionale del datore di lavoro di interrompere o sospendere il periodo feriale** già in godimento. Pur confermando il diritto del datore di lavoro di **cambiare il periodo feriale**, in base soltanto a una riconsiderazione delle **esigenze aziendali**, gli Ermellini hanno rimarcato che, **le eventuali modifiche devono essere comunicate** al lavoratore **con congruo preavviso**.

Inoltre, hanno concluso i Giudici di Piazza Cavour, il lavoratore è libero di scegliere le modalità e la località di godimento delle ferie che ritenga più utili, mentre **la reperibilità del lavoratore** può essere oggetto di specifico **obbligo disciplinato** dal contratto individuale o collettivo del **lavoratore in servizio** ma, **non già del lavoratore in ferie**, salvo specifiche difformi pattuizioni individuali o collettive.

IL COMMERCIALISTA CHE, NELLO SVOLGIMENTO DELLA PROPRIA ATTIVITA' PROFESSIONALE, SI AVVALE DI PRATICANTI NON E' SOGGETTO PASSIVO AI FINI IRAP.

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 2520 DEL 5 FEBBRAIO 2014

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 2520 del 5 febbraio 2014**, ha statuito che, **non è soggetto al pagamento dell'IRAP il professionista che, nell'esercizio della professione, si avvale esclusivamente della collaborazione di praticanti e non di personale dipendente.**

Nel caso di specie, un commercialista proponeva ricorso dinanzi agli organi della giustizia tributaria contro il silenzio rifiuto dell'Amministrazione finanziaria a un'istanza di rimborso IRAP.

Sia i Giudici di primo grado che quelli di secondo grado confermavano, però, la legittimità dell'assoggettamento all'IRAP dei redditi professionali prodotti dal dottore commercialista, negando il diritto al rimborso dell'imposta pagata.

Da qui il ricorso per Cassazione da parte del professionista.

Orbene, i **Giudici nomofilattici**, con la sentenza *de qua*, nell'accogliere il gravame di parte ricorrente, **hanno rilevato come il Giudice d'Appello, nel respingere il ricorso, abbia erroneamente sostenuto l'esistenza in capo al professionista di una autonoma organizzazione** (*id: presupposto per l'imponibilità ai fini IRAP, art. 2 D.lgs. 446/97*) **senza considerare che, nello studio del commercialista, operavano solo dei praticanti e non personale dipendente.**

Come noto, in base a quanto già enunciato in più occasioni dalla stessa Corte di Cassazione, si ha autonoma organizzazione quando il contribuente:

- ***Sia il responsabile dell'organizzazione;***
- ***Impieghi beni strumentali eccedenti le quantità che costituiscono il minimo indispensabile per l'esercizio dell'attività anche in assenza di organizzazione;***
- ***Si avvale in modo non occasionale di lavoro altrui.***

Per quanto sopra, **i Giudici del Palazzaccio**, uniformandosi a quanto statuito dalle sentenze ***n. 17920 del 2013 e n. 8834 del 2009***, **hanno (ri)affermato** che, ***“anche l'utilizzo di un collaboratore non può***

ravvisare un principio di autonoma organizzazione, posto che il praticante non partecipa alla formazione del reddito in modo autonomo ma, sta compiendo il suo iter formativo".

Si segnala che, anche **l'Agencia delle Entrate**, con la **circolare 45/E del 13/06/2008**, aveva accolto la stessa interpretazione riconoscendo al tirocinio la funzione di formare il praticante. Infatti, **al punto 5.4.1 della circolare suddetta**, ai fini dell'individuazione degli elementi che individuano la sussistenza di un'autonoma organizzazione, si legge **"non rileva altresì lo svolgimento presso il professionista di un tirocinio, in quanto lo stesso è in sostanza funzionale alle esigenze formative del tirocinante"**.

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 e Pietro Di Nono.