



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° 13/2014

Napoli 31 Marzo 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.....

L'INSTALLAZIONE DI IMPIANTO AUDIO-VISIVO, SENZA IL PREVENTIVO CONSENSO SINDACALE O L'APPOSITA AUTORIZZAZIONE DELLA DTL, CONFIGURA VIOLAZIONE DELLO STATUTO DEI LAVORATORI, ANCORCHE' L'IMPIANTO NON SIA MAI ENTRATO IN FUNZIONE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 4331 DEL 30 GENNAIO 2014

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 4331 del 30 gennaio 2014**, ha statuito che **anche la "sola" installazione di impianti audio-visivi senza il preventivo accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, dell'apposita autorizzazione da parte della competente D.T.L., configura violazione dell'art. 4 comma 2 L. n° 300/70** (*id*: Statuto dei lavoratori).

Nel caso *de quo*, un datore di lavoro effettuava l'installazione di alcune telecamere, al fine di video-sorvegliare le casse del proprio esercizio commerciale, in assenza del preventivo accordo con le rappresentanze sindacali o della prevista richiesta di autorizzazione alla competente Direzione territoriale del lavoro, venendo sanzionato, per tale mancanza, con l'ammenda di euro 200,00.

I Giudici di merito, aditi dal datore, ne confermavano la condanna **ritenendo che la violazione si fosse realizzata all'atto dell'avvenuta installazione, senza il necessario consenso sindacale o l'apposita autorizzazione dell'Ufficio competente, a prescindere dal reale funzionamento degli impianti audio-visivi.**

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare *in toto* il *decisum* di merito, hanno statuito **che la violazione del dettato normativo – ex art. 4 c. 2 L. n° 300/70 – si realizza nel momento in cui l'impianto audio-visivo viene installato senza il preventivo accordo sindacale o, in mancanza, l'apposita autorizzazione della competente D.T.L., a prescindere dalla reale messa in funzione del sistema stesso.**

Pertanto, atteso che, nel caso di specie, il datore di lavoro non aveva posto in essere le necessarie procedure previste dallo Statuto dei lavoratori, i Giudici dell'organo di nomofilachia ne hanno confermato la condanna al pagamento dell'ammenda di euro 200,00.

NESSUNA DISTINZIONE TRA LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO ED A TEMPO DETERMINATO PER L'APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IN TEMA DI CONGEDI PARENTALI.

CORTE DI CASSAZIONE – ORDINANZA N. 1835 DEL 28 GENNAIO 2014

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 1835 del 28 gennaio 2014**, ha confermato che le disposizioni in tema di congedi parentali del **personale del Comparto Scuola** vanno interpretate nel senso che sono dirette a tutto il personale dipendente, **senza distinzione** alcuna tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato.

Nella vicenda in esame, la Corte d'Appello di Brescia aveva **respinto il ricorso proposto dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca** avverso la sentenza di prime cure che aveva accolto la domanda di alcuni **docenti con contratto a tempo determinato**, per l'accertamento del **diritto alla retribuzione integrale**, nei periodi in cui avevano fruito dei **congedi parentali**, per i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa.

Avverso tale sentenza ha proposto **ricorso il MIUR** contestando l'applicabilità del diritto alla retribuzione integrale al personale assunto con contratto a tempo determinato, rilevando che soltanto con il ccnl del 2003, non applicabile

ratione temporis nella fattispecie, era stata innovata la disciplina dei congedi di maternità con equiparazione del relativo trattamento economico dei dipendenti a tempo determinato a quello dei dipendenti a tempo indeterminato.

Orbene, la Suprema Corte ha qualificato il ricorso manifestamente infondato, in adesione alla giurisprudenza della Corte di legittimità che ha già affermato il principio di diritto, secondo il quale: "**le disposizioni in tema di congedi parentali** di cui all'art. 11 del **CCNL 15-3-2001** del personale del Comparto Scuola, fatte salve condizioni di maggior favore, **vanno interpretate nel senso che sono dirette a tutto il personale dipendente, senza distinzione alcuna tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato.**

Appare evidente, hanno concluso gli Ermellini, che **il CCNL del 2001, disciplina unitariamente i "Congedi parentali"** con riferimento comune a **tutto il "personale dipendente"**, attribuendo espressamente alle "lavoratrici" (ed ai "lavoratori") il miglior trattamento previsto, senza specificazione né distinzione alcuna all'interno del personale stesso.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE LEGITTIMO SE L'UTILIZZATORE E' IN REGOLA CON LA SICUREZZA. NESSUN OBBLIGO SUSSISTE, IN CAPO ALLO STESSO, DI TRASMETTERE ALLA DTL COMPETENTE COMUNICAZIONE DI OTTEMPERANZA AI PRECETTI IN MATERIA DI SICUREZZA.

MINISTERO DEL LAVORO – INTERPELLO N. 5 DEL 30 GENNAIO 2014

Il Ministero del Lavoro, **Interpello n° 5 del 30 gennaio 2014**, ha affermato che, **nell'ambito del contratto di somministrazione, l'impresa utilizzatrice non è tenuta ad inviare esplicita comunicazione alla competente D.T.L., in merito all'ottemperanza alla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, essendo tenuta a dimostrare la propria regolarità solo in caso di verifica ispettiva.**

Con l'Interpello *de quo*, il Dicastero del *Welfare* ha provveduto a rispondere al quesito, inoltrato da Confindustria, inteso a conoscere se l'azienda utilizzatrice è tenuta ad inoltrare apposita comunicazione, alla competente D.T.L., attestante l'avvenuto rispetto della normativa per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, affinché la stipula di un contratto di somministrazione possa essere ritenuta legittima.

Orbene, il Ministero di Via Flavia, con l'Interpello in commento, ha sottolineato che l'art. 20 del D. Lgs. n° 276/2003 **subordina l'utilizzo del contratto di somministrazione al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** senza imporre, al contempo, in capo al datore di lavoro "utilizzatore", **nessun obbligo di comunicazione** alla competente Direzione Territoriale del Lavoro.

In nuce, nel caso di utilizzo del contratto di somministrazione, il soggetto utilizzatore è tenuto a dimostrare l'avvenuta valutazione dei rischi solo a seguito di eventuale verifica ispettiva.

IL CONTENUTO DELLA COMUNICAZIONE EX ART. 4, COMMA 9, LEGGE 223/91 DEVE CONSENTIRE AI LAVORATORI DI CONTROLLARE LA CORRETTEZZA DELL'OPERAZIONE DI COLLOCAMENTO IN MOBILITA'.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 2298 DEL 3 FEBBRAIO 2014

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 2298 del 3 febbraio 2014**, ha ritenuto **illegittima la procedura di licenziamento collettivo** ai sensi della L. 23.07.1991 n. 223 **per genericità della comunicazione** prevista **dall'art. 4, comma 9** e, conseguentemente, ha dichiarato l'inefficacia dei licenziamenti adottati.

Nel caso *de quo*, un lavoratore sosteneva che **i prospetti allegati alla comunicazione** prevista dall'art. 4, comma 9, L. n° 223/91, inviata dal datore di lavoro alla chiusura di una procedura di licenziamento collettivo, **non consentivano di verificare la correttezza dell'applicazione dei criteri di scelta** di cui all'art. 5, comma 1 della medesima legge; inoltre, chiedeva che fosse dichiarata la illegittimità del recesso per **violazione dei criteri di scelta** concordati tra il datore e le OO.SS., all'esito della fase di consultazione sindacale della stessa procedura di licenziamento collettivo.

Esiti contrastanti nei primi due gradi del giudizio. Il Tribunale aveva dichiarato il licenziamento illegittimo e la Corte d'Appello di Bologna aveva accolto l'impugnazione del datore di lavoro rilevando che, **il modello MOB/2** (allegato alla comunicazione ex art. 4, comma 9) conteneva indicazione sufficiente dei criteri per l'individuazione dei lavoratori da licenziare e delle relative modalità applicative.

Giunta la questione al vaglio della Suprema Corte, **gli Ermellini hanno accolto il ricorso del lavoratore** e ribadito che **la comunicazione** di cui all'art. 4, comma 9, nel momento in cui **fa obbligo al datore di indicare puntualmente le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta** dei lavoratori da licenziare, intende **consentire ai lavoratori interessati**, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di **controllare la correttezza dell'operazione di collocamento in mobilità e la rispondenza agli accordi raggiunti.**

A tal fine, hanno concluso i Giudici di Piazza Cavour, **non è**, dunque, **sufficiente la trasmissione dell'elenco dei lavoratori licenziati con la modulistica di rito** e la comunicazione dei criteri di scelta concordati con le OO.SS., mentre **è necessario controllare** se tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti siano stati inseriti nella **categoria da scrutinare** e, in secondo luogo, **nel caso in cui i dipendenti siano in numero superiore ai previsti licenziamenti, consentire ai lavoratori di controllare la puntuale applicazione dei criteri di scelta** concordati affinché possano agevolmente individuare i dipendenti da licenziare.

Questa importante pronuncia sarà oggetto del N.2/2014 della Rubrica "La Giurisprudenza commentata dalla Categoria - Una sentenza al mese" a cura del Presidente Edmondo Duraccio.

BENEFICI FISCALI PER L'ACQUISTO PRIMA CASA SOLO SE IL TRASFERIMENTO NELL'IMMOBILE OGGETTO DELLA COMPRAVENDITA AVVENGA NEI 18 MESI SUCCESSIVI DALL'ACQUISTO E SIA DOCUMENTATO DAL CERTIFICATO DI RESIDENZA.

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 4662 DEL 27 FEBBRAIO 2014

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 4662 del 27 febbraio 2014**, ha statuito l'importante principio in base al quale, presupposto indefettibile per ***l'ottenimento delle agevolazioni fiscali connesse all'acquisto della prima casa, è il trasferimento della residenza entro 18 mesi dall'acquisto nel Comune in cui è situato l'immobile documentato dal rilascio del relativo certificato di residenza.***

IL CASO

L'Agenzia delle Entrate emetteva avviso d'accertamento a carico di un contribuente per il disconoscimento delle agevolazioni fiscali connesse all'acquisto della "prima casa", causa ritardato trasferimento della residenza oltre i 18 mesi previsti per legge.

Il suddetto avviso di recupero delle maggiori imposte di registro, ipotecarie e catastali veniva impugnato di fronte alla competente CTP che lo annullava. La CTR confermava il verdetto del primo Giudice tenuto alla luce della stipulazione, da parte del contribuente, dei contratti per le utenze domestiche (acqua, luce, gas).

Da qui, il ricorso per Cassazione da parte dell'Amministrazione finanziaria.

Si ricorda, che la ***nota II bis all'art. 1 parte prima della tariffa allegata al D.P.R. n. 131/86*** prevede ***l'applicazione dell'aliquota agevolata*** agli atti traslativi a titolo oneroso della proprietà di case di abitazione non "di lusso", ***a condizione che l'immobile sia ubicato nel territorio del Comune in cui l'acquirente ha o stabilisca entro diciotto mesi dall'acquisto la propria residenza***. Il mancato trasferimento della propria residenza, entro diciotto mesi dall'acquisto, comporta la decadenza dal beneficio.

Orbene, ***i Giudici di Piazza Cavour***, con la sentenza *de qua*, nel ritenere fondato il ricorso dell'Agenzia delle Entrate, ***hanno evidenziato come la fruizione dell'agevolazione fiscale per l'acquisto della prima casa, sia regolata da una normativa specifica, quindi, di stretta interpretazione, che ai fini del mantenimento delle agevolazioni fiscali "prima casa" richiede in maniera indefettibile il trasferimento, da parte del soggetto passivo direttamente interessato, della residenza nel comune in cui è situato l'immobile entro un anno (oggi 18 mesi) dalla data del contratto d'acquisto dello stesso***, a nulla rilevando la stipula di vari contratti per le utenze domestiche quali acqua, gas e energia elettrica.

Ciò che rileva, hanno continuato i giudici nomofilattici, è l'ottenimento effettivo della residenza presso l'immobile acquistato, senza che alcuna rilevanza giuridica possa essere riconosciuta né alla realtà fattuale (*id*: stipula contratti utenze domestiche), ove questa contrasti con il dato anagrafico, ***né all'eventuale ottenimento della residenza oltre il termine fissato***, anche se la relativa domanda era stata presentata nei

termini di legge, essendo proprio la residenza il presupposto per la concessione del beneficio (*cfr. ex plurimis* Cassazione, sentenze n. 4628/2008 e n. 14399/2010).

Questo principio, hanno concluso i Giudici della Corte suprema, **è dettato in chiara funzione antielusiva**, per la considerazione che **un beneficio fiscale deve essere ancorato a un dato certo** (*id*: rilascio certificato residenza), certificativo della situazione di fatto enunciata nell'atto di acquisto.

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.