



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° 23/2015

Napoli 15 Giugno 2015 (*)

***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 DEVE VIGILARE AFFINCHÉ IL LAVORATORE UTILIZZI LE DOVUTE MISURE ATTE A PREVENIRE GLI INFORTUNI METTENDOGLI CONTESTUALMENTE A DISPOSIZIONE MACCHINARI DOTATI DELLE NECESSARIE PROTEZIONI AUTOMATICHE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 10465 DEL 21 MAGGIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 10465 del 21 maggio 2015**, ha (ri)statuito che **il datore di lavoro deve vigilare sul reale utilizzo, da parte dei propri dipendenti, degli strumenti di prevenzione e protezione per gli infortuni sul lavoro. A tal fine è tenuto (anche) a fornire macchinari ed utensili idonei a proteggere i lavoratori dai loro stessi comportamenti negligenti e/o imprudenti.**

Nel caso in commento, un lavoratore restava gravemente ferito ad una mano nel mentre cercava di recuperare uno straccio, rimasto impigliato nei rulli di una macchina per la stampa, **dopo aver rimosso una grata di protezione senza preventivamente arrestare il macchinario.**

Avverso il (secondo) deliberato della Corte territoriale, alla quale gli Ermellini avevano già rinviato gli atti per carezza di motivazione, il lavoratore ricorreva

nuovamente in Cassazione non condividendo il concorso di colpa (nella misura del 60%) attribuitogli.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, nel confermare quanto deliberato dalla Corte di Appello, hanno sottolineato che **il datore di lavoro deve vigilare sul reale utilizzo, da parte dei lavoratori, di tutti gli strumenti atti a limitare il fenomeno infortunistico. A tal fine deve fornire ai prestatori strumenti e macchinari idonei a prevenire eventi lesivi causati (anche) dalla loro stessa negligenza e/o disattenzione.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* **la macchina di stampa non era dotata di un meccanismo di blocco automatico in caso di rimozione delle griglie di protezione**, i Giudici dell'Organo di nomofilachia hanno confermato la sussistenza di un concorso di colpa dal datore di lavoro (nella misura del 40%) oltre quella attribuibile (60%) al prestatore.

INAMISSIBILE LA PROVA TESTIMONIALE SULLA COMUNICAZIONE DEL LICENZIAMENTO ESSENDO PREVISTA LA FORMA SCRITTA A PENA DI NULLITA'.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 11479 DEL 3 GIUGNO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 11479 del 3 giugno 2015**, ha (ri)confermato che ai sensi dell'art. 2, commi 1 e 3 della legge n. 604/66, è stabilita per il licenziamento la **comunicazione in forma scritta a pena di inefficacia** (*id*: nullità per difetto di **forma prescritta ad substantiam**), forma scritta che a sua volta può essere quella della lettera anche non raccomandata, o di qualunque altro scritto.

Nella vicenda in esame, la Corte d'Appello di Roma aveva confermato la pronuncia del Tribunale capitolino in ordine al rigetto dell'impugnativa di licenziamento di un lavoratore, ritenendo soddisfatto il **requisito della forma scritta** del provvedimento espulsivo **sulla base della testimonianza di testi** che avevano redatto un verbale di avvenuta lettura e consegna della lettera di licenziamento al lavoratore. **Il provvedimento, invero, non recava la firma di ricezione del subordinato che aveva rifiutato di sottoscriverlo.**

Il Lavoratore ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza adducendo **l'inammissibilità della prova orale della comunicazione** del licenziamento.

Orbene, **la Suprema Corte ha accolto il ricorso** presentato dal lavoratore, osservando, sul punto, che il licenziamento, avendo **natura recettizia**, produce i propri effetti quando sia **giunto a conoscenza** del destinatario, ovvero quando l'atto sia **pervenuto al suo indirizzo** o gli sia stato **materialmente consegnato a mani** proprie, circostanza, quest'ultima, che può essere dimostrata dalla **sottoscrizione per ricevuta** apposta in calce alla lettera medesima.

All'uopo, hanno concluso gli Ermellini, la sentenza impugnata ha **erroneamente dato credito alla deposizione di due testi**, trattandosi di **testimonianze inammissibili, non essendo consentita la prova testimoniale di un contratto** (o di un atto unilaterale, ex art. 1324 del codice civile) di cui la legge preveda la **forma scritta a pena di nullità** (*id*: art. 2, commi 1 e 3 legge n. 604/66) se non nel caso indicato dall'art. 2724 n. 3 del codice civile, vale a dire **quando il documento sia andato perduto** senza colpa (circostanza che la società non aveva allegato).

LA COMPENSAZIONE SU MODELLO F24 DI CREDITI OLTRE IL LIMITE LEGALE E' SANZIONATA COME SI TRATTASSE DI UN MANCATO VERSAMENTO.

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 11522 DEL 4 GIUGNO 2015

La Corte di Cassazione - Sezione Tributaria -, **sentenza n° 11522 del 4 giugno 2015**, ha statuito che **la compensazione di crediti in F24 oltre la soglia limite legale equivale a un mancato versamento donde è legittima l'applicazione della sanzione nella misura del 30 per cento.**

Nel caso di specie, una società aveva compensato le somme dovute utilizzando un credito oltre la soglia per le compensazioni IVA prevista dalla norma, per il 2006, successivamente innalzata, e l'accertamento dell'ufficio era stato impugnato, con la motivazione che la violazione non aveva comportato alcun danno all'erario e la sanzione, quindi, era sproporzionata.

La CTP e la CTR avevano accolto il ricorso e giudicato la sanzione eccessiva, rideterminandola nella misura ridotta del 50%.

L'Agenzia delle Entrate ricorreva in Cassazione sottolineando che il limite massimo alle compensazioni ha motivazioni di contabilità generale il cui sfioramento di fatto arrecava danni finanziari all'erario.

Orbene, i **Giudici del Palazzaccio**, con la sentenza *de qua*, accogliendo il ricorso dell'Amministrazione finanziaria, **hanno precisato che il superamento del limite massimo dei crediti di imposta compensabili equivale al mancato versamento di parte del tributo alle scadenze previste.**

Nel caso concreto, quindi, ***anche l'uso di un credito realmente esistente, ma oltre la soglia limite, corrispondeva sostanzialmente all'omesso versamento del dovuto***, per cui **si rendeva applicabile la sanzione di cui all'articolo 13 del Dlgs 471/1997**, in base al quale va irrogata una **sanzione pari al 30% dell'imposta**, **senza alcun potere discrezionale esercitabile dall'ufficio.**

Pertanto, hanno puntualizzato gli Ermellini, ***mal aveva operato la CTR nell'operare la riduzione della sanzione***, in quanto ***la misura della sanzione prevista "ex lege" (id: 30%) non poteva essere ridotta dal Giudice di merito in assenza di circostanze eccezionali ex art. 7, comma 4 D.lgs. n. 472/97***, "per le quali alcuna prova era stata addotta da parte della società appellata".

All'uopo si ricorda, che la citata disposizione prevede che: ***"qualora concorrano eccezionali circostanze che rendono manifesta la sproporzione tra l'entità del tributo cui la violazione si riferisce e la sanzione, questa può essere ridotta fino alla metà del minimo"***.

IL COMPENSO (FISSO) PER IL CONSULENTE E' SEMPRE DOVUTO ANCHE SENZA IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO PREFISSATO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 10681 DEL 22 MAGGIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 10681 del 22 maggio 2015**, ha statuito che **nel caso in cui sia stato pattuito, per una consulenza aziendale, un compenso fisso e una quota aggiuntiva**, alla società di consulenza ovvero al professionista **non può essere in alcun modo negata la parte fissa di compenso prevista**, ancorché non sia stato raggiunto il **risultato concordato con il cliente.**

Nel caso *de quo*, gli Ermellini, hanno respinto il ricorso presentato da una società, **che pur avendo sottoscritto un contratto di consulenza non aveva poi pagato tutte le fatture**, motivando il fatto che non erano

state eseguite le prestazioni previste nel contratto, chiarendo, in maniera inequivocabile, quali sono le differenze esistenti tra le obbligazioni "di risultato" e quelle "di mezzi".

In dettaglio, **le obbligazioni "di risultato" sono il frutto diretto dell'attività del debitore che non dipende da alcun fattore ad essa estraneo**; mentre **per le obbligazioni "di mezzi", invece, il risultato stesso dipende, oltre che dal comportamento del debitore, anche da ulteriori fattori che non possono essere direttamente controllabili dall'obbligato**.

Il professionista, **per le obbligazioni di mezzi, sul piano probatorio ha il solo obbligo di dimostrare l'esatto adempimento della propria prestazione** e, quindi, di aver osservato le regole dell'arte e di essersi conformato ai protocolli dell'attività, **ma non è tenuto a provare che il risultato non c'è stato per cause a lui non imputabili** come accade invece nelle obbligazioni *di risultato*.

Nel caso in commento, trattandosi il professionista di un debitore "di mezzi", non ha l'onere di provare che il risultato è mancato per cause a lui non imputabili.

Conseguenzialmente, **il compenso fisso pattuito non può essere negato ancorché il risultato prefissato non è stato raggiunto**, dal momento che lo stesso dipende anche da altri fattori che non sono controllabili dal professionista.

In *nuce*, per i Giudici del Palazzaccio, nelle obbligazioni *di mezzi*, risulta sufficiente la sola diligente esecuzione della prestazione, mentre nelle obbligazioni *di risultato* è necessaria anche la produzione del risultato concordato dalle parti; pertanto, **il cliente è sempre obbligato a corrispondere il compenso fisso alla società di consulenza e/o al professionista, pur in assenza del raggiungimento dei risultati concordati**.

NELLA RETRIBUZIONE GLOBALE DI FATTO VANNO RICOMPRESSE TUTTE LE INDENNITA' EROGATE IN FORMA CONTINUATIVA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 11691 DEL 5 GIUGNO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 11691 del 5 giugno 2015**, si è espressa sulla definizione di ultima retribuzione globale di fatto utile al calcolo dell'indennità risarcitoria ex art. 18 Legge 300/70.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello dell'Aquila, in linea con il Tribunale di Chieti, aveva confermato il licenziamento del lavoratore come illegittimo con conseguente condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno commisurato **all'ultima retribuzione globale di fatto, comprendendo in essa, oltre alla retribuzione ordinaria, anche altre indennità erogate in modo continuativo, come da consulenza tecnica effettuata nel corso del giudizio.**

Gli Ermellini hanno ritenuto corretto considerare nella retribuzione globale di fatto, oltre alla retribuzione base, ogni altra voce retributiva avente carattere continuativa, ovvero non occasionale o eccezionale.

Difatti, una diversa interpretazione non vedrebbe soddisfatta la finalità della norma volta a contrastare il licenziamento illegittimo. Un calcolo determinato con importi minori, rispetto a quelli che il lavoratore avrebbe percepito, farebbe ricadere sulla parte lesa conseguenze ad essa non accollabili.

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*