



# 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° 27/2015**

**Napoli 13 Luglio 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.....**

E' ONERE DEL DATORE DI LAVORO DIMOSTRARE LA DIMENSIONE AZIENDALE  
AI FINI DELLA APPLICABILITA' O MENO DELLA TUTELA REALE.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13166 DEL 25 GIUGNO 2015**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 13166 del 25 giugno 2015**, ha  
(ri)statuito che **l'onere di dimostrare il requisito dimensionale ai fini**  
**della applicabilità o meno della tutela reale – ex art. 18 L. n° 300/70 -**  
**grava sul datore di lavoro.**

Nel caso in disamina, un lavoratore otteneva dalla Corte territoriale il  
**reintegro**, nel posto di lavoro, con la conseguente condanna dell'azienda al  
**pagamento delle retribuzioni medio tempore maturate.**

Il datore di lavoro ricorreva in Cassazione sul presupposto che i Giudici di  
merito non avevano tenuto conto della dimensione aziendale *ante* recesso.

Orbene, gli Ermellini, nel confermare integralmente il deliberato della Corte  
territoriale, hanno sottolineato che **l'onere di dimostrare, in modo**  
**incontrovertibile, il numero di dipendenti occupati, grava sul datore di**  
**lavoro in quanto lo stesso, a differenza del prestatore, è in possesso di**  
**tutti gli elementi utili per poter determinare tale soglia numerica.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* **il datore di lavoro non aveva fornito alcuna dimostrazione in merito al numero di dipendenti occupati**, i Giudici dell'organo di nomofilachia hanno confermato l'illegittimità dell'atto di recesso ed il conseguente obbligo di reintegra del lavoratore.

NEL CASO DI LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA PROPORZIONALITA' TRA FATTO ADDEBITATO E RECESSO NON SI CONSIDERA LA SPECIALE TENUITA' DEL DANNO PATRIMONIALE CAGIONATO.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 11053 DEL 28 MAGGIO 2015**

La Corte di Cassazione - **sentenza n° 11053 del 28 maggio 2015**, ha (ri)confermato, in tema di **licenziamento per giusta causa**, che **non occorre valutare la modesta entità** del fatto addebitato al lavoratore, dovendosi valutare la condotta rispetto a futuri comportamenti che possono incidere sull'elemento della fiducia.

Nella vicenda in esame un lavoratore adiva il Tribunale impugnando il licenziamento intimato per giusta causa a seguito di contestazione disciplinare. In particolare, gli veniva addebitato il fatto di essere stato tratto **in arresto durante l'orario di lavoro, in flagranza di reato, mentre estraeva furtivamente da un condominio delle piante e le nascondeva nel mezzo aziendale** con cui svolgeva il servizio di pulizia stradale al quale era addetto.

Il Tribunale di Roma aveva respinto la domanda ritenendo provati i fatti, tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario; la decisione veniva successivamente Confermata dalla Corte d'Appello.

Il lavoratore ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza assumendo che una corretta valutazione dei fatti contestati avrebbe potuto risolversi con l'applicazione di una **sanzione di tipo conservativo**.

Orbene, **la Suprema Corte ha rigettato il ricorso** ritenendo corretta la motivazione della Corte d'Appello che aveva valutato **irreversibile la lesione del vincolo fiduciario** sulla circostanza che il furto delle piante, sebbene di modico valore, fosse avvenuto nell'orario di lavoro, servendosi di un mezzo aziendale.

Ed infatti, hanno concluso gli Ermellini, **la modesta entità** del fatto addebitato **non va riferita alla tenuità del danno patrimoniale** subito dal datore di

lavoro, dovendosi **valutare la condotta del prestatore** di lavoro sotto il profilo del **valore sintomatico** che può assumere **rispetto ai suoi futuri comportamenti**, nonché all'idoneità a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e ad incidere **sull'elemento essenziale della fiducia**, sotteso al rapporto di lavoro.

PAGA L'IRAP IL PROFESSIONISTA CHE, SEPPUR NON ABBIA DIPENDENTI, EROGHI COMPENSI A TERZI IN MISURA ELEVATA.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA – SENTENZA N. 12287 DEL 12 GIUGNO 2015***

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 12287 del 12 giugno 2015**, ha statuito che **è soggetto a Irap il professionista che**, per prestazioni afferenti l'esercizio della propria attività, **eroghi elevati compensi a terzi**.

Nel caso in specie, un contribuente, esercente l'attività di perito edile, adiva la giustizia tributaria contro il silenzio rifiuto dell'Amministrazione finanziaria ad un'istanza di rimborso IRAP, risultando vincitore in entrambi i gradi di giudizio di merito.

In particolare, i Giudici di secondo grado ***ritenevano che il contribuente non fosse soggetto a Irap in quanto*** – secondo quanto risultava dalla dichiarazione dei redditi e dal registro dei beni ammortizzabili – ***esercitava la propria attività senza personale dipendente e con modesti beni strumentali***, con la conseguenza che non poteva ritenersi configurabile nel caso di specie il presupposto impositivo dell'autonoma organizzazione.

**Contro la sentenza proponeva ricorso per cassazione l'Agenzia delle Entrate**, in particolare sostenendo l'assenza nella specie di elementi utili da giustificare l'applicazione dell'IRAP, **non avendo i giudici d'appello valutato gli elevati compensi a terzi per prestazioni direttamente afferenti l'attività professionale**, risultanti dal quadro RE della dichiarazione dei redditi.

Orbene, **gli Ermellini**, nell'accogliere il ricorso, con la sentenza *de qua*, hanno ribadito l'orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità secondo il quale il requisito dell'autonoma organizzazione **ricorre** quando il contribuente:

➤ ***impieghi beni strumentali eccedenti, secondo l'id quod plerumque accidit, il minimo indispensabile per l'esercizio dell'attività in assenza di organizzazione;***

➤ **si avvalga in modo non occasionale di lavoro altrui.**

Con particolare riferimento a quest'ultimo requisito, i **Giudici nomofilattici hanno rilevato**, poi come giurisprudenza pregressa abbia chiarito, che **è soggetto a Irap il professionista che, per prestazioni afferenti l'esercizio della propria attività, eroga elevati compensi a terzi**, a nulla rilevando il mancato impiego da parte del contribuente di personale dipendente (cfr. *ex plurimis* Cass. n. 4060/2015, Cass. n. 22674/2014).

Quindi, secondo i Giudici di Piazza Cavour, nel caso in specie, **la decisione della CTR non appariva in linea con i principi suddetti, non avendo esaminato esaustivamente la realtà fattuale dell'impresa, valutando anche la significativa entità dei compensi erogati a terzi dal professionista**, negli anni d'imposta in contestazione.

Da qui, dunque, l'accoglimento del ricorso, con rinvio ad un'altra sezione della Commissione tributaria regionale per un nuovo esame nel merito alla luce dei corretti principi statuiti in materia.

IL PREPOSTO PER LA SICUREZZA E' RESPONSABILE DEL MANCATO UTILIZZO DEI D.P.I. DA PARTE DEI LAVORATORI.

**CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 26994 DEL 25 GIUGNO 2015**

La Corte di Cassazione – IV Sezione Penale –, **sentenza n° 26994 del 25 giugno 2015**, ha (ri)statuito che **il preposto per la sicurezza nei luoghi di lavoro è responsabile del mancato utilizzo, da parte dei lavoratori, dei dispositivi di protezione individuale.**

Nel caso *de quo*, un lavoratore restava gravemente ferito a seguito del **ribaltamento del mini escavatore da lui stesso condotto**. Tali lesioni venivano causate dal **mancato utilizzo dell'apposita cintura di sicurezza di cui l'escavatore era regolarmente munito.**

Soccombenti in entrambi i gradi di merito, sia il datore di lavoro che il preposto per la sicurezza, ricorrevano in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nell'accogliere le sole doglianze del datore di lavoro, hanno sottolineato che **il preposto per la sicurezza è responsabile del mancato utilizzo dei d.p.i. da parte dei lavoratori essendo irrilevante**

**l'eventuale negligenza e/o disattenzione del prestatore. A tal fine il datore di lavoro è esonerato da responsabilità se dimostra di aver fornito i necessari strumenti protettivi ai propri subordinati delegando, contestualmente, le funzioni di vigilanza al preposto.**

Pertanto, atteso che nel caso in disamina il datore di lavoro aveva regolarmente dotato i propri dipendenti dei necessari dispositivi di protezione individuale, nominando, contestualmente, il preposto per la sicurezza, i Giudici di Piazza Cavour hanno **confermato la responsabilità del preposto per l'omessa vigilanza "assolvendo", ex adverso, il datore di lavoro.**

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE ANCHE SE FA RIFERIMENTO AI EPISODI AVVENUTI OLTRE IL PERIODO DI RECIDIVA.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12433 DEL 16 GIUGNO 2015***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 13680 3 luglio 2015**, ha confermato il licenziamento disciplinare comminato ad una lavoratrice per insubordinazione, quale conseguenza ad un richiamo per il tardivo rientro da un convegno.

Nel caso in commento, sia il Tribunale di Vasto che la Corte d'Appello dell'Aquila, hanno rigettato la domanda tesa ad ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento, le conseguenze legate alla reintegra nel posto di lavoro, il maggior inquadramento ed il pagamento dei compensi per lavoro straordinario.

Nel caso *de quo*, gli Ermellini, confermando quanto stabilito dai giudici di merito, hanno ritenuto infondate le richieste di straordinario e di maggior inquadramento professionale per carenza di allegazioni e prove. Mentre, il licenziamento disciplinare è stato reputato legittimo, nonostante i rilievi della ricorrente in ordine alla presenza, nella lettera di licenziamento, di riferimenti a precedenti episodi.

In conclusione, **la Suprema Corte**, considerando legittimo il licenziamento disciplinare, **ha ribadito un importante principio secondo il quale**, attesa l'immutabilità dei fatti contestati ex art. 7 Legge 300/70, **al datore di lavoro non è preclusa la possibilità di citare fatti riferiti anche a periodi precedenti i due anni dal recesso, al solo fine di confermare le ragioni**

***poste a base del licenziamento e la condotta complessiva del lavoratore.***

**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 Capiello, Pietro Di Nono e Fabio Triunfo.  
Ha collaborato alla redazione il Collega Francesco Pierro***