



# 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° 29/2015**

**Napoli 27 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.....**

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE FUMA IN AZIENDA  
NONOSTANTE LA PRESENZA DI MATERIALE ALTAMENTE INFIAMMABILE.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14481 DEL 10 LUGLIO 2015**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14481 del 10 luglio 2015**, ha statuito  
**la legittimità del licenziamento irrogato al lavoratore, fra l'altro**  
**recidivo, che fumi in azienda ed in totale disprezzo dell'alta**  
**infiammabilità dei materiali presenti sul luogo di lavoro.**

Nel caso in disamina, un dipendente veniva "pizzicato" nel mentre si  
nascondeva, dietro una porta di emergenza socchiusa, per poter liberamente  
**fumare** in azienda.

Il datore di lavoro irrogava il **licenziamento per giusta causa considerata,**  
**anche, la recidiva specifica del subordinato.**

I Giudici di merito, aditi dal prestatore, ne accoglievano le doglianze in I°  
grado per poi, *ex adverso*, respingerle, *in toto*, in appello, su sollecitazione del  
datore di lavoro.

Orbene, gli Ermellini, aditi in ultima battuta per dirimere la *querelle*, nel  
confermare integralmente il deliberato della Corte territoriale, hanno

sottolineato che **costituisce giusta causa di licenziamento il comportamento del dipendente, fra l'altro recidivo, che, con la sua superficialità, metta a repentaglio sia i beni aziendali che l'incolumità degli altri lavoratori.**

Pertanto, atteso che il prestatore era già stato oggetto di contestazione disciplinare per il medesimo comportamento negligente, e che l'alta infiammabilità del materiale presente in azienda non consentiva, nel modo più assoluto, di fumare all'interno dello stabilimento produttivo, i Giudici dell'Organo di nomofilachia hanno confermato la sussistenza della giusta causa e, conseguentemente, la piena **legittimità dell'atto di recesso datoriale.**

LA COMPARAZIONE TRA DIVERSE CONDOTTE DISCIPLINARI PUO' INCIDERE SUL GIUDIZIO DI PROPORZIONALITA' DELLA SANZIONE ESPULSIVA SOLO IN PRESENZA DI SITUAZIONI IDENTICHE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14251 DELL' 8 LUGLIO 2015***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14251 dell'8 luglio 2015**, ha affermato che, ai fini della legittimità del licenziamento disciplinare, è irrilevante che analoghe inadempienze e circostanze siano state diversamente valutate.

Nella vicenda in esame, la Corte d'Appello di Caltanissetta riformando la decisione di rigetto del Tribunale di Gela aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato ad un lavoratore dell'industria chimica per aver contravvenuto al divieto di introduzione e assunzione di bevande alcoliche sul luogo di lavoro con pregiudizio per la sicurezza degli impianti. La Corte territoriale aveva ritenuto la **sanzione** espulsiva **non adeguatamente giustificata** perché **immotivatamente applicata al solo lavoratore de quo**, mentre il capo squadra, che aveva autorizzato la condotta, era stato sanzionato con la sola sospensione dal servizio.

Orbene, **la Suprema Corte**, adita dalla Società datrice di lavoro, **ha ribaltato la sentenza** della Corte d'Appello facendo rilevare che **ai fini della sussistenza della giusta causa** o del giustificato motivo del licenziamento, qualora risulti accertato che l'inadempimento è tale da compromettere il vincolo fiduciario, **è irrilevante che analoga inadempienza sia stata diversamente valutata; solo l'identità delle situazioni, valorizzata dal**

**giudice** per verificare la proporzionalità dell'addebito, potrebbe **privare** il provvedimento espulsivo della sua **base giustificativa**, non potendo porsi a carico del datore l'onere di fornire per ciascun licenziamento la motivazione comparata con quelle assunte in analoghi procedimenti.

Ebbene, hanno concluso gli Ermellini, nel caso in specie **la riscontrata identità** su cui la Corte territoriale aveva fondato il proprio assunto, **non è stata esaustivamente valorizzata** nell'ambito del giudizio di proporzionalità della sanzione espulsiva.

IL CONTRIBUENTE PUO' RICORRERE ALLA GIUSTIZIA TRIBUTARIA AVVERSO L'ATTO EMESSE IN AUTOTUTELA SE CONTIENE UNA PRECISA PRETESA DELL'AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA.

**CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA – SENTENZA N. 14243 DELL' 8 LUGLIO 2015**

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 14243 dell'8 luglio 2015**, ha statuito che **il contribuente può proporre ricorso contro l'atto**, in autotutela, **che annulla parzialmente l'accertamento anche se non è ricompreso nell'elenco recato dall'articolo 19 del D.Lgs. n. 546/92.**

Nel caso in specie, i giudici della Commissione tributaria regionale avevano dichiarato inammissibile l'appello presentato da una società in quanto l'atto di irrogazione sanzioni era divenuto definitivo e la cartella, a seguito di istanza di autotutela, riproduceva l'importo ricalcolato dall'amministrazione finanziaria.

La società proponeva perciò ricorso per Cassazione.

All'uopo, si ricorda che l'art. 19 del D.Lgs. n. 546/92 contiene un **elenco tassativo degli atti contro i quali è possibile esperire ricorso tributario** (*id*: tra questi non risulta elencato l'atto di autotutela) e la precisazione che **gli atti diversi da quelli indicati non sono impugnabili autonomamente.**

Orbene, i **Giudici di Piazza Cavour**, con la sentenza *de qua*, **hanno sostenuto** che **l'esercizio del potere di autotutela in materia tributaria, attraverso l'annullamento parziale di un avviso impositivo, non preclude al contribuente, ancorché l'originario provvedimento fosse già definitivo, la possibilità di impugnare, nei termini di legge, il provvedimento emesso**

**in autotutela**, privandosi altrimenti il contribuente della possibilità di difesa relativamente a tale atto, ancorché riduttivo della originaria pretesa.

Pertanto, secondo gli Ermellini, **l'elencazione degli atti impugnabili contenuta nell'articolo 19 del decreto legislativo 546/1992** "deve essere interpretata alla luce delle norme costituzionali di **buon andamento della pubblica amministrazione** (articolo 97 Costituzione) e **di tutela del contribuente** (articoli 24 e 53 Costituzione), **riconoscendo la impugnabilità davanti al giudice tributario di tutti gli atti adottati dall'ente impositore che portino, comunque, a conoscenza del contribuente una ben individuata pretesa tributaria**, con l'esplicitazione delle concrete ragioni (fattuali e giuridiche) che la sorreggono".

Ancora hanno precisato i Giudici delle Leggi "l'aver consentito l'accesso al contenzioso tributario in ogni controversia avente ad oggetto tributi, comporta, **la possibilità per il contribuente di rivolgersi al giudice tributario ogni qual volta l'Amministrazione manifesti la convinzione che il rapporto tributario** (o relativo a sanzioni tributarie) **debba essere regolato in termini che il contribuente ritenga di contestare**, in assenza di simile manifestazione di volontà espressa o tacita non sussisterebbe l'interesse del ricorrente ad agire in giudizio ex art. 100 c.p.c." (Cass. SS.UU. n. 16676/2005).

**In nuce**, pena, la **violazione del diritto di difesa**, si deve riconoscere **la ricorribilità di provvedimenti davanti al giudice tributario ogni qual volta vi sia un collegamento tra atti dell'Amministrazione e rapporto tributario**, ove tali provvedimenti siano idonei ad incidere sul rapporto tributario. Di conseguenza, nonostante l'elencazione degli atti impugnabili, contenuta nell'art. 19 su citato, **il contribuente può impugnare anche atti diversi da quelli contenuti in detto elenco**, purché espressione di una compiuta pretesa tributaria, quale il provvedimento di autotutela (Cass. n. 21045/2007).

NON E' APPLICABILE LA SOSPENSIONE FERIALE DEI TERMINI ALL'ACCERTAMENTO CON ADESIONE TRATTANDOSI DI PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO E NON GIURISDIZIONALE.

**CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE TRIBUTARIA - ORDINANZA N. 11632 DEL 5 GIUGNO 2015**

La Corte di Cassazione - Sezione Tributaria -, **ordinanza n° 11632 del 5 giugno 2015**, virando bruscamente a favore di un orientamento giurisprudenziale minoritario, **ha statuito che la sospensione feriale dei termini processuali di cui all'articolo 1, L.742/69 non si applica al termine di 90 giorni previsti per espletare la procedura di accertamento con adesione, avendo quest'ultima natura esclusivamente amministrativa.**

L'ordinanza *de qua* riguarda il ricorso avverso la sentenza n. 202/03/2013 della CTR di Perugia che, contrariamente della sentenza dei Giudici di Prime Cure, aveva dichiarato inammissibile il ricorso introduttivo per tardività, ai sensi dell'articolo 21 del Dlgs n. 546/92, essendo stato proposto sommando erroneamente anche la sospensione feriale dei termini.

Le doglianze del ricorrente riguardavano la violazione degli art. 21, Dlgs n.546/92, art. Dlgs n.218/97 e della L. n.742/69, in quanto, a suo dire, la CTR aveva fatto una scorretta applicazione delle citate norme, applicandosi sia la sospensione del termine per ricorrere dovuta all'accertamento con adesione che quella connessa alla sospensione del periodo feriale.

**I Giudici del Palazzaccio sono stati, invece, dell'avviso che la sospensione feriale dei termini, di cui all'articolo 1 della L. n. 742/69, non sia applicabile ai procedimenti non giurisdizionali, quale l'accertamento con adesione.**

Per gli Ermellini, infatti, la *ratio* della sospensione per novanta giorni dei termini per ricorrere è una garanzia per il contribuente in modo che abbia uno *spatium deliberandi* in vista dell'accertamento con adesione e si riferisce essenzialmente a tale procedimento, palesemente di natura amministrativa.

Inoltre, nell'ordinanza in commento, viene espressamente richiamata la precedente sentenza n. 28051/2009, che aveva escluso la cumulabilità della sospensione in tema di condono fiscale (art.15, L.289/2002) e quella feriale, ritenendo che: *"la sospensione prevista dalla legge sul condono incide sui*

*tempi per la proposizione del ricorso giurisdizionale in concordanza col tempo concesso per il perfezionamento della definizione agevolata”.*

Pertanto, la Suprema Corte, interpretando tali norme come latrici di principi generali, idonei a superare la prassi amministrativa, ha concluso rigettando il ricorso e considerando la sentenza della CTR impugnata immune da vizi.

I Giudici del Palazzaccio, con l’ordinanza 11632/2015, hanno inteso cambiare un orientamento già consolidato che è contenuto anche in alcuni manuali sul contenzioso tributario, con evidenti ricadute pratiche che ne derivano per il diritto alla difesa, e perciò, il dibattito si è spostato nelle aule del Governo.

**Infatti, il sottosegretario all'Economia rispondendo al question time n. 5-06008 del 9/7/2015 in Commissione Finanze alla Camera, si è detto favorevole alla cumulabilità dei due termini di sospensione** impegnandosi ad esaminare la questione in sede di disamina dello schema di decreto delegato sulla revisione del contenzioso tributario, attualmente all'esame delle Commissioni Parlamentari. Si ritiene, infatti, contrariamente a quanto sancito nell’ordinanza *de qua*, corretto estendere il blocco dei termini feriali anche all’ambito amministrativo e in tal senso si attende una norma di interpretazione retroattiva.

Dunque, i 90 giorni previsti dal Dlgs n.218/1997 art.6, c.3 devono sommarsi ai giorni accordati per la pausa estiva, senza accavallamenti che potrebbero generarne una riduzione.

Negare questa possibilità, significherebbe, infatti, mettere a rischio l'ammissibilità di tantissimi ricorsi pendenti basati sul cumulo delle pause.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER G.M.O. SE C'E' ESTERNALIZZAZIONE DEL SERVIZIO CUI IL LAVORATORE ERA ADIBITO.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14807 DEL 15 LUGLIO 2015**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14807 del 15 luglio 2015**, ha confermato la **legittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, conseguente all’esternalizzazione del servizio mensa**, ad opera di una lavoratrice inquadrata come assistente socio-sanitaria (livello A3 – Case di Cura personale non medico).

**Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Napoli,** ribaltando completamente la decisione del Tribunale di S. Maria Capua Vetere (fondata sulla circostanza che la ricorrente avesse svolto la mansione di cuoca solo sporadicamente), **ha ritenuto,** come da materiale istruttorio ed in particolare dalle prove testimoniali, **che lo svolgimento dell'attività di cuoca veniva svolta in via prevalente,** considerando irrilevante la presunta assegnazione a mansioni inferiori.

Nel caso *de quo*, **gli Ermellini,** nel confermare quanto stabilito dalla Corte d'Appello, accertata l'adibizione della lavoratrice al servizio mensa in modo prevalente e non sporadico, **hanno ritenuto le motivazioni addotte dal datore di lavoro idonee a giustificare il licenziamento per esternalizzazione,** atteso che nella lettera di licenziamento la società aveva correttamente precisato **l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni utili in azienda.**

In conclusione, la Suprema Corte, ha considerando legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con cui l'azienda aveva anche comunicato l'inesistenza di altre mansioni utili, e ricordato l'insindacabilità giurisdizionale circa le scelte imprenditoriali, dovendo il Giudice verificare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, la prova delle ragioni a supporto del licenziamento.

Quanto al "*repechage*" è stato confermato l'indirizzo (ormai) unanime sulla necessità che sia il lavoratore ad indicare altri posti di lavoro disponibili e non offerti allo stesso.

**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***