



# 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° 10/2015**

**Napoli 9 Marzo 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.....***

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE, NEL CORSO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE, NON VIENE REALMENTE MESSO IN CONDIZIONE DI ESSERE ASCOLTATO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 3984 DEL 27 FEBBRAIO 2015***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 3984 del 27 febbraio 2015**, ha statuito che **il licenziamento, irrogato al termine del procedimento disciplinare, senza che il dipendente sia stato messo nella reale condizione di potersi difendere, è da ritenersi illegittimo.**

Nel caso in disamina, un lavoratore veniva licenziato al termine del procedimento disciplinare – ex art. 7 della L. n° 300/70. Il subordinato adiva la Magistratura, impugnando l'atto di recesso datoriale, in quanto **la contestazione disciplinare era stata inviata, dal datore di lavoro, durante un periodo di ferie dello stesso dipendente che, pertanto, non l'aveva potuta ricevere in tempo utile.** Inoltre, la seconda contestazione, era stata seguita dal licenziamento disciplinare **senza il rispetto dei termini di difesa previsti dal c.c.n.l. di riferimento.**

Orbene, gli Ermellini, aditi in ultima battuta per dirimere i contrasti di merito (pro-datore in I° grado, pro-lavoratore in Appello), nell'avallare *in toto* il deliberato della Corte territoriale, hanno sottolineato che **il licenziamento, comminato al termine del procedimento disciplinare che non abbia realmente consentito al dipendente di potersi difendere, di prendere piena cognizione dei fatti contestati e, conseguentemente, di far valere le proprie ragioni, è da ritenersi illegittimo anche se il prestatore era ugualmente a conoscenza dei fatti contestati.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* il datore di lavoro aveva inviato la prima contestazione durante un periodo di ferie del dipendente, a lui ben noto, e la seconda senza rispettare i termini, fissati dalla contrattazione di categoria per l'audizione, i Giudici dell'organo di nomofilachia hanno confermato **l'illegittimità del licenziamento disciplinare** comminato dal datore di lavoro.

GRAVA SUL SOGGETTO CHE INTENDA BENEFICIARE DI UNA RIDUZIONE CONTRIBUTIVA L'ONERE DI PROVARE IL POSSESSO DEI REQUISITI CHE DANNO DIRITTO ALL'AGEVOLAZIONE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 2899 DEL 13 FEBBRAIO 2015***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 2899 del 13 febbraio 2015**, ha (ri)confermato che **spetta al datore di lavoro** che pretenda di avere accesso ai benefici contributivi previsti in caso di trasferta dei dipendenti o di rimborso per spese di viaggio, **dimostrare la causa dell'esonero dall'assoggettamento a contribuzione.**

Nella vicenda in esame, il Tribunale di Mantova respingeva l'opposizione proposta da una società datrice di lavoro avverso la cartella esattoriale con cui le era stato intimato il **pagamento in favore dell'Inail di somme a titolo di imposizione contributiva** in relazione a quanto corrisposto ai dipendenti a titolo di **indennità di trasferta.**

La pronuncia veniva confermata dalla Corte d'Appello di Brescia la quale, nel richiamare la **ratio dell'emolumento,** volto a **compensare il maggior disagio** della **prestazione resa al di fuori della principale sede lavorativa,** aveva ribadito che tale **presupposto** doveva essere **effettivo** mentre, invero, dall'accertamento ispettivo dell'Inail risultavano

ordinariamente retribuite ore in numero inferiore a quelle previste dal c.c.n.l. e, inoltre, **il datore di lavoro non aveva** allegato, né **comprovato**, una **corrispondenza fra le ore di lavoro e l'indennità di trasferta** non assoggettata a contribuzione.

Avverso tale decisione ha interposto ricorso per Cassazione la società facendo leva sul **tenore dell'articolo 51, comma 1, del Tuir**, che **esclude dall'imponibile fiscale** e, quindi, da quello **contributivo, le indennità erogate per trasferte** svolte al di fuori del territorio comunale e ne **fissa i limiti di esenzione**. Secondo il ricorrente, inoltre, **il verbale redatto** dagli ispettori dell'Inail **non avrebbe dimostrato** che, **quanto corrisposto** a titolo di indennità di trasferta fosse stato erogato a **diverso titolo**.

Orbene, **la Suprema Corte ha rigettato il ricorso** chiarendo che **l'opposizione**, avverso la cartella di pagamento *de qua*, **si fonda sul contrapporre al diritto dell'Inail di pretendere i contributi il (contro)diritto del datore di lavoro all'applicazione di un beneficio comportante la riduzione del debito contributivo**. Da ciò, viene in rilievo il **principio generale** secondo cui, **laddove si versi in una situazione di eccezione in senso riduttivo dell'obbligo contributivo, grava sul soggetto che intenda beneficiarne l'onere di provare il possesso dei requisiti** che, per legge, danno diritto all'esonero o alla detrazione di volta in volta invocata.

ANCHE UN COSTO ANTIECONOMICO E' DEDUCIBILE SE INERENTE L'ATTIVITA' PROFESSIONALE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 3198 DEL 18 FEBBRAIO 2015***

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 3198 del 18 febbraio 2015**, ha statuito l'importante principio in base al quale è **deducibile anche il costo antieconomico, purché sia inerente**, donde l'Amministrazione finanziaria può esprimere solo un giudizio fondato su indici presuntivi, giudizio dal quale il Giudice di merito può ben discostarsi.

#### **IL FATTO**

A seguito di una verifica fiscale a un medico specialistico, venivano notificati degli avvisi di accertamento con i quali l'Agenzia delle Entrate **provvedeva a**

**disconoscere la deducibilità di alcuni costi** quali il canone corrisposto per la locazione dell'ambulatorio e per i relativi servizi di segreteria.

Il contribuente impugnava l'avviso di accertamento dinanzi alla competente Commissione tributaria provinciale, che annullava parzialmente la pretesa tributaria.

La decisione veniva confermata anche dalla C.t.r., la quale in proposito, evidenziava che ***l'inerenza di un costo è legata alla produzione di ricavi e che una volta accertato questo legame, è difficile disconoscere la deducibilità, senza "scivolare" in una valutazione discrezionale***, per cui *"le presunzioni utilizzate dall'ufficio fiscale per considerare non deducibili gli importi contabilizzati per fitti passivi non avevano i caratteri di gravità, precisione e concordanza previsti dalla legge, per cui tali costi dovevano essere ritenuti inerenti alla produzione del reddito del contribuente e, quindi, dedotti fiscalmente"*.

Avverso la sentenza della C.t.r., l'Agenzia delle Entrate ricorreva in Cassazione, lamentando, tra i diversi motivi, che ***rientrava nei poteri dell'amministrazione finanziaria la valutazione della congruità dei costi e dei ricavi esposti nelle dichiarazioni fiscali***.

Ebbene, **gli Ermellini, dopo aver ricordato** che, benché ***in materia di redditi da lavoro autonomo non si riscontrasse una disposizione analoga a quella contenuta nell'articolo 109 del Tuir***, in tema di deducibilità ai fini della determinazione del reddito d'impresa dei costi inerenti, **l'articolo 50 Tuir (attuale articolo 54, comma 1) prevede** che *"il reddito derivante dall'esercizio di arti e professioni è costituito dalla differenza tra l'ammontare dei compensi in denaro o in natura percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di partecipazione agli utili, e quello delle spese sostenute nel periodo stesso nell'esercizio dell'arte o della professione"*, **hanno sottolineato** che, ***l'inerenza di un costo è legata alla produzione di ricavi, con la conseguenza che, una volta accertato questo legame, è difficile disconoscere la deducibilità senza "ricadere" in una valutazione discrezionale.***

Dunque, secondo i Giudici di Piazza Cavour, **quando l'Ufficio disconosce la deducibilità di un costo perché ritenuto antieconomico e, quindi, irragionevole, esprime un giudizio fondato su indici presuntivi**, da cui **il**

**Giudice può anche discostarsi, qualora ritenga che le conclusioni cui essa è giunta non dimostrino l'irragionevolezza economica contestata.**

Nel caso di specie, le presunzioni utilizzate dall'Ufficio per disconoscere la deducibilità dei canoni di locazione non erano state gravi, precise e concordanti, pertanto la C.t.r. aveva giustamente ritenuto le spese inerenti all'attività professionale e, pertanto, deducibili.

COSTITUISCE VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI DILIGENZA FARE TROPPI SCHERZI SUL LUOGO DI LAVORO CON LA CONSEGUENZA CHE IL RELATIVO LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E' LEGITTIMO.

**CORTE DI CASSAZIONE –SENTENZA N.2904 DEL 13 FEBBRAIO 2015**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 2904 del 13 febbraio 2015**, ha statuito che nel caso in cui **il dipendente, sul luogo di lavoro, compia in modo reiterato degli scherzi nei confronti di un collega, pone in essere una condotta tale da configurare un grave inadempimento degli obblighi di diligenza e correttezza che legittima il licenziamento.**

Nel caso di specie, un dipendente aveva inserito carta ed altro materiale di risulta nei sedili delle auto durante le operazioni di assemblaggio eseguite da una collega addetta ai controlli, sostenendo che si trattava di semplici scherzi non così gravi da applicare la massima sanzione disciplinare.

Il "goliardico" dipendente, impugnando il provvedimento espulsivo, chiedeva oltre al reintegro nel proprio posto di lavoro, anche la condanna da parte dell'azienda al pagamento dell'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL di riferimento.

Le richieste *de qua* venivano respinte dai Giudici di prime cure ed accolte dalla Corte di Appello, secondo cui vi era una evidente sproporzione della sanzione rispetto al comportamento tenuto.

La Cassazione, investita della questione, cassava la sentenza impugnata sul presupposto che la Corte distrettuale, benché avesse accertato che fatti identici a quelli contestati fossero stati più volte commessi dal lavoratore in passato (quasi tutti i giorni per più di sei mesi, secondo le testimonianze), aveva errato nel "derubricare" il comportamento del subordinato a meri "scherzi" compiuti soprattutto nei confronti dell'addetta ai controlli aziendali.

In *nuce*, gli Ermellini hanno ritenuto **grave l'atteggiamento del lavoratore, tale da costituire un danneggiamento volontario a materiale aziendale, legittimando così, l'avvenuto licenziamento**, in quanto la condotta del lavoratore, oltre a rappresentare un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda, rappresentava un grave inadempimento degli obblighi di diligenza e correttezza previsto dall'art. 10 del C.C.N.L., quale giusta causa di licenziamento.

NEL PATTO DI PROVA, PENA LA NULLITA' DELLO STESSO, VANNO ANALITICAMENTE ESPLICITE LE MANSIONI DI ASSUNZIONE OGGETTO DELLA PROVA OVVERO SI DEVE PUNTUALMENTE INDICARE LA RELATIVA SPECIFICA DECLARATORIA CONTRATTUALE.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 3852 DEL 25 FEBBRAIO 2015**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 3852 del 25 febbraio 2015**, si è espressa in merito ad un licenziamento illegittimo, comminato per mancato superamento del periodo di prova e rispetto alle conseguenze patrimoniali connesse.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello di Milano, in parziale riforma della sentenza di primo grado, confermava la illegittimità del licenziamento e riduceva il risarcimento a 5 mensilità, con condanna alla restituzione delle somme maggiormente percepite, nelle more, dalla lavoratrice.

La società datrice ricorreva in cassazione presentando un controricorso ed un ricorso incidentale. Il controricorso era avverso la condanna al pagamento delle 5 mensilità, perché la lavoratrice risultava ricollocata dopo 4 mesi. Invece, il ricorso incidentale riguardava il patto di prova e l'indicazione delle mansioni. Difatti, nel patto di prova veniva indicata unicamente la qualifica di "*marketing executive*", senza alcuna altra specifica indicazione delle mansioni ed alcuna possibile estensione *per relationem*.

Ciò nonostante, la ricorrente società chiedeva il riconoscimento della genuinità del prefato patto di prova in quanto le mansioni risultavano esternate attraverso i colloqui ed i siti internet.

Orbene, **la Suprema Corte**, ha rigettato il ricorso incidentale, perché il patto di prova deve risultare da atto scritto, con specifica indicazione delle mansioni. Tale specificazione può essere superata solo attraverso la corrispondenza

**con una declaratoria contrattuale che definisca le mansioni comprese nella qualifica.** Ha, altresì, rigettato il controricorso, in quanto, l'importo pari a 5 mensilità, quale conseguenza al licenziamento illegittimo, previsto - *ratione temporis* - dall'art. 18, comma 4, Legge 300/70, è parte irriducibile dell'obbligazione risarcitoria, costituendo una presunzione "*iuris et de iure*" del danno causato, prescindendo dal periodo di lavoro o di ricollocamento.

**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***