



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° 14/2016

Napoli 18 Aprile 2016 (*)

***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.....

COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI MARZO 2016

E' stato reso noto l'indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Marzo 2016. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. Marzo 2016 è pari a **0,375** e l'indice Istat è **99,60**.

LEGITTIMA L'APPOSIZIONE DEL TERMINE ANCHE SE EFFETTUATA SULLA SCORTA DI UN CCNL LA CUI VIGENZA SIA SCADUTA MA CHE SIA STATO UGUALMENTE APPLICATO DA ENTRAMBE LE PARTI CONTRATTUALI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 6172 DEL 30 MARZO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 6172 del 30 marzo 2016**, ha statuito **la legittimità dell'apposizione del termine al contratto di lavoro anche se la stessa avviene in ossequio ad un CCNL scaduto ma, de facto, pacificamente applicato da entrambi le parti contrattuali.**

Nel caso in disamina, un dipendente di Poste Italiane Spa adiva la Magistratura al fine di vedere acclarata l'illegittimità della clausola apposta al suo contratto di lavoro a tempo determinato in quanto **il CCNL, che prevedeva la possibilità di apposizione del termine, era scaduto da alcuni mesi**. Nel ricorso, il

prestatore richiedeva anche il pagamento della quattordicesima mensilità **prevista dal medesimo ccnl scaduto**.

Soccombente in I° grado, Poste Italiane Spa riceveva pieno soddisfo in appello. Il prestatore ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nel confermare integralmente il deliberato della Corte territoriale, hanno affermato che **il ccnl ha piena validità, anche dopo la sua scadenza, laddove non ci sia stata formale disdetta ed entrambi le parti, per *facta concludentia*, continuano ad applicarlo**.

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* **lo stesso prestatore richiedeva il pagamento della quattordicesima mensilità, prevista esclusivamente dal ccnl scaduto oggetto di *querelle***, i Giudici di Piazza Cavour ne hanno rigettato il ricorso affermando la ultrattività del contratto collettivo attesa la sua continuata applicazione, *in primis* da parte del dipendente.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO ANCHE DOPO L'EVENTUALE CONCESSIONE DI UN PERIODO DI ASPETTATIVA NON RETRIBUITA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 6697 DEL 6 APRILE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 6697 del 6 aprile 2016**, ha statuito che la concessione del **periodo di aspettativa**, allorquando il **periodo di comportamento** sia già esaurito, non integra l'ipotesi di **rinuncia tacita al recesso** per superamento del periodo di comportamento.

Nel caso in specie, una lavoratrice, dipendente di un istituto di credito, esponeva di essere stata oggetto di comportamenti vessatori da parte del datore di lavoro e, a causa di ciò, si era assentata per malattia. Scaduto il suo periodo di comportamento aveva presentato domanda di aspettativa, prontamente accolta; esaurito il periodo di aspettativa la banca la invitava, invano, a riprendere servizio e di conseguenza veniva **licenziata per superamento del periodo di comportamento**.

La dipendente **contestava il licenziamento** per superamento del periodo di comportamento in quanto non tempestivo e chiedeva la reintegra nel posto di lavoro; **il Tribunale di Cosenza accoglieva** la domanda e **la Corte d'Appello di Catanzaro riconfermava** la sentenza ritenendo, in particolare, che il

licenziamento era stato intimato dopo ben nove mesi dal superamento del periodo di comporta.

Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso la banca lamentando che, a differenza del licenziamento disciplinare, nel licenziamento per superamento del periodo di comporta **non vi è un principio di immediatezza del recesso**, sussistendo all'opposto un **ragionevole spatium deliberandi** da parte del datore di lavoro al fine di valutare l'utilità ed opportunità della cessazione del rapporto di lavoro. In ogni caso **solo dal momento dell'effettivo rientro in servizio** del lavoratore assente per malattia poteva valutarsi una effettiva e prolungata inerzia del datore di lavoro contrattualmente significativa.

Orbene, **la Suprema Corte ha accolto il ricorso** ribadendo che, nel caso di concessione di un periodo di aspettativa, successivo a quello di malattia, **i limiti temporali** per poter procedere al licenziamento per superamento del periodo di comporta **devono essere ulteriormente dilatati**, in modo da comprendere anche la durata dell'aspettativa.

All'uopo, gli Ermellini hanno enunciato il seguente principio di diritto: "*in caso di malattia del dipendente, la concessione, di fatto, da parte del datore di lavoro, del periodo di aspettativa previsto dal c.c.n.l. di categoria, ancorché richiesto allorquando il periodo di comporta sia già esaurito, non elimina l'effetto di giustificare l'assenza sino allo scadere del periodo di aspettativa, restando escluso che il licenziamento intimato pochi giorni dopo l'esaurimento della detta aspettativa, possa considerarsi illegittimo, sia sotto il profilo della rinuncia tacita al recesso per superamento del comporta, sia sotto il profilo dell'affidamento del dipendente circa la prosecuzione del rapporto*".

SPESE DI PUBBLICITA' O DI SPONSORIZZAZIONE SEMPRE DEDUCIBILI ANCHE SE NON SI REGISTRA UN AUMENTO DEI RICAVI.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 5720 DEL 23 MARZO 2016

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 5720 del 23 marzo 2016**, ha statuito che ***le somme che lo sponsor/impresa corrisponde alla società o associazione sportiva dilettantistica a titolo di spese di pubblicità o di sponsorizzazione sono interamente deducibili ai fini della***

determinazione del reddito del soggetto erogante, a nulla rilevando che si verifichi o meno un effettivo ritorno in termini di ricavi.

Nel caso in specie, a carico di una società veniva emesso dall'Agenzia delle Entrate avviso di accertamento per il recupero a tassazione di somme erogate ad una società sportiva dilettantistica a titolo di sponsorizzazione, con l'impegno di quest'ultima ad apporre sulle proprie divise il marchio dell'impresa, motivando la ripresa a tassazione con la mancanza di rilevanti e significativi incrementi di vendite a fronte dei costi sostenuti a titolo di sponsorizzazione.

La società prontamente ricorreva alla giustizia tributaria, risultando vincitrice in primo grado e soccombente in secondo.

Da qui il ricorso per Cassazione da parte della società.

In particolare, il Giudice di Appello motivava la decisione ritenendo **che i costi di sponsorizzazione non avevano portato rilevanti e significati incrementi nelle vendite.**

Orbene, con la sentenza *de qua*, i **Giudici del Palazzaccio**, hanno accolto in toto il ricorso della società, **precisando che ai fini della deducibilità dei costi di sponsorizzazione sia necessario e sufficiente che ricorrano i presupposti di cui all'art. 90, comma 8, della legge n. 289/2002**, vale a dire:

- ***che le somme erogate siano finalizzate alla promozione dell'azienda erogante (beni, servizi, marchi, attività e comunque immagine);***
- ***che il soggetto percipiente rientri nell'ambito delle "società, associazioni sportive dilettantistiche e fondazioni costituite da istituzioni scolastiche, nonché di associazioni sportive scolastiche che svolgono attività nei settori giovanili riconosciuta dalle Federazioni sportive nazionali o da enti di promozione sportiva" (art. 90, comma 8, della legge 289/2002);***
- ***che la somma erogata rientri nei limiti di legge (200.000 euro) e sia ovviamente proporzionata alle concrete circostanze;***
- ***che la ssd/asd percipiente utilizzi dette somme (almeno prevalentemente) per la realizzazione di iniziative intese alla effettiva promozione di marchio/beni/servizi/immagine dell'azienda erogante;***

➤ **che la ssd/asd percipiente sia riconosciuta da una Federazione Sportiva nazionale o da un Ente di Promozione Sportiva.**

D'altronde, hanno concluso gli Ermellini, la stessa amministrazione finanziaria, con la circolare n.21/E del 22 aprile 2003 ha chiarito che "La disposizione in esame introduce, in sostanza, ai fini delle imposte sui redditi, **una presunzione assoluta circa la natura di tali spese, che vengono considerate** – nel limite del predetto importo – **comunque di pubblicità e, pertanto, integralmente deducibili** per il soggetto erogante ai sensi dell'art. 74, comma 2, del TUIR **nell'esercizio in cui sono state sostenute o in quote costanti nell'esercizio medesimo e nei quattro anni successivi"**

LEGITTIME LE DELIBERE DELLE CASSE DI PREVIDENZA CHE PREVEDONO IL CALCOLO PENSIONISTICO SECONDO IL SISTEMA CONTRIBUTIVO PRO-RATA SOLO PER I PERIODI ANTE 2007.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 6704 DEL 6 APRILE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 6704 del 6 aprile 2016**, (ri)confermando il proprio orientamento già espresso nelle sentenze 17742/2015 e 18136/2015, **ha statuito che è legittima la perentorietà del pro rata contributivo solo per il periodo ante 2007 (id: fino a tutto il 2006).**

Nel caso di specie, per i Giudici di Piazza Cavour, la Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti ha agito nel rispetto della legge nel calcolo di una pensione erogata dopo il 2008 prendendo come riferimento la quota reddituale media degli ultimi 24 anni, dal 1979 al 2003, e non quella degli ultimi 15 anni.

Pertanto, per gli Ermellini, **la delibera della Cassa di Previdenza privata che comporta consistenti tagli alle prestazioni secondo la norma di interpretazione autentica del comma 763 della Finanziaria 2007, L. 296/2006, e del comma 488 della Legge di Stabilità 2014, L.147/2013, è pienamente legittima**, dove prevede la perentorietà del calcolo delle pensioni pro rata esclusivamente per i periodi antecedenti l'anno 2007.

E' bene ricordare che le Casse Private hanno dovuto porre in essere riforme a dir poco sostanziali, **passando da un sistema di calcolo retributivo ad un sistema di calcolo contributivo**, con un notevole abbassamento del trattamento pensionistico spettante a ciascun iscritto.

In *nuce*, alla luce del *decisum* della S.C., riguardante stavolta la Cassa dei Commercialisti, e dalla lettura congiunta delle norme *de quibus*, si può riassumere che per chi è andato in pensione entro il 31/12/2006 il trattamento sarà in linea con le vecchie regole, *ex adverso* per chi è andato in pensione dopo il 1° gennaio 2007 il trattamento subirà i tagli imposti dalla riforma.

LE PARTI NON POSSONO DEROGARE ALLE PATTUZIONI PREVISTE DA ACCORDI COLLETTIVI.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 6796 DEL 7 APRILE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 6796 del 7 aprile 2016**, ha ritenuto imm modificabile, per effetto di pattuizioni individuali, la maturazione delle ferie e dei permessi maturati, a fronte di un accordo collettivo antecedente alla Legge 336/2000, di ripristino della festività del 2 giugno.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Ancona, in riforma a quanto stabilito dal Tribunale di Ascoli Piceno, riteneva che la decurtazione di una giornata di ferie operata dalla società, a partire dal 2001, fosse illegittima, in quanto il giorno di ferie, collegato all'accordo interconfederale del 27/07/1978, successivo alla Legge n. 54/1977 di soppressione della festività del 2 giugno, non è derogabile per effetto della reintroduzione ad opera della Legge 336/2000.

Nel caso *de quo*, gli Ermellini, in linea con i Giudici di merito, hanno ribadito un principio consolidato secondo cui, una Legge anteriore di eliminazione di alcune festività, seguita da un Accordo Collettivo che prevedeva l'incremento di ferie e permessi non corrispondente numericamente alle soppressioni avvenute ma, inferiore, non può essere modificato individualmente dalle parti. Difatti, la contrattazione di settore più volte, e negli anni successivi alle modifiche del Legislatore, non ha mai aggiornato o rimodulato il testo.

In conclusione, solo le parti collettive e non quelle individuali potrebbero a far cessare le pattuizioni di un precedente contratto collettivo.

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*