



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° 18/2016

Napoli 23 Maggio 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.....

LA CRITICA RIVOLTA AI SUPERIORI GERARCHICI CON MODALITA' ESORBITANTI
LA CORRETTEZZA FORMALE DEI TONI PUO' COSTUIRE GIUSTA CAUSA DI
LICENZIAMENTO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 9635 DELL'11 MAGGIO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 9635 dell'11 maggio 2016**, ha statuito
che **la critica rivolta ai superiori gerarchici, con modalità esorbitanti
dall'obbligo di correttezza formale dei toni, può ben costituire giusta
causa di licenziamento.**

Nel caso in disamina, un dipendente veniva licenziato, per giusta causa, a
seguito di un **aspro diverbio, con un suo superiore, nel corso del quale
aveva pronunciato frasi ingiuriose verso tutta la dirigenza aziendale.**

Avverso l'atto di recesso datoriale, il lavoratore adiva alla Magistratura.

Soccombente in entrambi i gradi di merito, il datore di lavoro ricorreva in
Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nel ribaltare integralmente il deliberato di prime cure,
hanno evidenziato che **la critica rivolta ai superiori gerarchici può
costituire giusta causa di licenziamento in quanto la stessa è suscettibile**

di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale andando a ledere l'autorevolezza di cui godono i dirigenti ed i quadri intermedi.

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* **il prestatore aveva utilizzato espressioni particolarmente ingiuriose nei confronti dell'intera dirigenza aziendale.** i Giudici di Piazza Cavour hanno accolto il ricorso.

E' NULLO IL LICENZIAMENTO INTIMATO ALLA LAVORATRICE PER CAUSA DI MATRIMONIO SE FORMALIZZATO NEL PERIODO INTERCORRENTE DAL GIORNO DELLE PUBBLICAZIONI RICHIESTE ALL'UFFICIALE DI STATO CIVILE AD UN ANNO DOPO LA CELEBRAZIONE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 9467 DEL 10 MAGGIO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 9467 del 10 maggio 2016**, ha (ri)statuito che il **dies a quo** di **tutela per la lavoratrice**, alla quale venga intimato un licenziamento riconducibile al matrimonio, **decorre dalla data delle pubblicazioni civili** e non anche dalla data delle pubblicazioni canoniche. Nel caso in esame, la Corte d'appello di Napoli, in riforma della sentenza del Tribunale della stessa città, aveva rigettato la domanda di una lavoratrice volta ad accertare la nullità del licenziamento perché intimato per causa di matrimonio.

In particolare, il licenziamento, intimato per soppressione del posto di lavoro, era stato **formalizzato dopo la data delle pubblicazioni canoniche** del matrimonio mentre, le pubblicazioni civili erano avvenute dopo la comunicazione del licenziamento.

Avverso la sentenza ha proposto ricorso la lavoratrice adducendo che la *ratio* della normativa, essendo quella di tutela dalle conseguenze di contrarre matrimonio, non può essere mortificata dalla reazione del datore di lavoro nel periodo intercorrente tra la data delle pubblicazioni canoniche e quelle civili.

Orbene, **la Suprema Corte ha rigettato il ricorso** ed ha ribadito, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza, che ai sensi dell'**art. 1, 3° comma, legge 9 gennaio 1963, n. 7**, si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa. La norma collega tale presunzione ad una tipica forma legale di pubblicità-notizia costituita dal **compimento delle**

formalità preliminari al matrimonio ex artt. 93 e segg. cod. civ., alle quali non sono equipollenti le pubblicazioni per il matrimonio canonico.

Inoltre, la medesima presunzione, hanno continuato gli Ermellini, ricollegabile soltanto alla richiesta delle pubblicazioni civili, non contrasta con il **principio costituzionale di uguaglianza**, non operando essa alcuna discriminazione per motivi di religione e limitandosi a stabilire che la presunzione di conoscenza, derivante dall'attuazione di una forma di pubblicità legale, scaturisce soltanto dall'attuazione di tale pubblicità secondo le norme dell'ordinamento che la prevede.

ESENTE DA IRAP IL PROFESSIONISTA E/O L'IMPRENDITORE INDIVIDUALE CHE SI AVVALE DELL'OPERA DI UN SOLO COLLABORATORE/DIPENDENTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONI UNITE - SENTENZA N. 9451 DEL 10 MAGGIO 2016

La Corte di Cassazione - Sezioni Unite -, **sentenza n° 9451 del 10 maggio 2016**, ha statuito che ***il professionista, che nell'esercizio della propria attività si avvale della collaborazione di un solo dipendente, con mansioni di segreteria o meramente esecutive, e che disponga di beni strumentali minimi, non deve pagare l'IRAP.***

Nel caso in specie, un avvocato si era visto negare dall'Agenzia delle Entrate il rimborso dell'IRAP versata per alcuni anni nonostante avesse documentato di avere svolto l'attività con beni strumentali di scarso rilievo e con l'ausilio di un solo dipendente con mansioni di segretario.

Il provvedimento di diniego dell'Agenzia veniva impugnato dinanzi alla giustizia tributaria, dove in entrambi i gradi di giudizio di merito il contribuente risultava vittorioso.

Da qui, il ricorso per Cassazione da parte dell'Agenzia delle Entrate e **la rimessione da parte della Quinta Sezione alle Sezioni Unite con l'ordinanza n. 5040 del 13 marzo 2015**, *causa il rilevato contrasto esistente all'interno della giurisprudenza di legittimità, circa il significato attribuibile al presupposto impositivo dell'autonoma organizzazione.*

In particolare, **la questione** sottoposta al vaglio delle Sezioni Unite **ha riguardato:**

- se **il professionista con un solo dipendente**, magari part time, è **assoggettabile, automaticamente all'IRAP**;
- se **il presupposto impositivo dell'autonoma organizzazione è da escludere quando il lavoratore svolga mansioni meramente esecutive, tanto da non contribuire significativamente alla produzione di reddito.**

Orbene, i Giudici Supremi, con la sentenza *de qua*, hanno innanzitutto richiamato il principio, ormai consolidato, in base al quale **sussiste autonoma organizzazione, previsto dall'articolo 2 del D.lgs. n. 446/97, quando il contribuente:**

- **sia**, sotto qualsiasi forma, **il responsabile dell'organizzazione e non sia, quindi, inserito in strutture organizzative riferibili ad altrui responsabilità ed interesse**;
- **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** che superi la soglia dell'impiego di un collaboratore che espliciti mansioni di segreteria ovvero meramente esecutive.

Ciò premesso, gli Ermellini hanno rilevato come **tra i suddetti elementi quello del lavoro sia quello maggiormente discriminante ai fini di una valutazione circa la sussistenza del presupposto impositivo dell'autonoma organizzazione.**

Precisamente, il presupposto impositivo risulta configurabile quando il contribuente **si avvalga in modo non occasionale di lavoro altrui** "che superi la soglia dell'impiego di un collaboratore che espliciti mansioni di segreteria ovvero meramente esecutive". Si deve cioè trattare di un qualcosa in più la cui disponibilità non sia, in definitiva, irrilevante perché capace, come lo studio o i collaboratori, di rendere più efficace o produttiva l'attività.

In sintesi, **non viene a realizzarsi la sussistenza di autonoma organizzazione** quando **"l'apporto di lavoro altrui conferisce all'attività svolta dal contribuente un apporto del tutto mediato o, appunto, generico"**.

NULLA L'ISCRIZIONE IPOTECARIA DI EQUITALIA SE NON E' PRECEDUTA DALLA COMUNICAZIONE AL CONTRIBUENTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE CIVILE - SENTENZA N. 979 DEL 12 MAGGIO 2016

La Corte di Cassazione – Sezione Civile -, **sentenza n° 979 del 12 maggio 2016**, ha statuito che, in tema di riscossione coattiva delle imposte, **l'Amministrazione finanziaria, prima di iscrivere ipoteca sui beni immobili ai sensi dell'art. 77 D.P.R. n. 602 del 29 settembre 1973, deve comunicare al contribuente che procederà alla suddetta iscrizione, concedendo al medesimo un termine che può essere stabilito in trenta giorni, per presentare memorie ovvero effettuare il pagamento, in osservanza dell'art. 77 c. 2 bis DPR. 602/1973.**

I Giudici di Piazza Cavour, pertanto, (ri)confermano che, **omettendo l'attivazione del contraddittorio de quo, deve, pertanto, ritenersi nulla l'iscrizione ipotecaria effettuata**, per violazione del diritto alla partecipazione al procedimento, garantito dagli artt. 41, 47 e 48 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, ancorché, **attesa la natura reale dell'ipoteca, l'iscrizione mantiene la sua efficacia fino alla sua declaratoria giudiziale di illegittimità.**

LA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE VA EFFETTUATA NELL'IMMEDIATEZZA DEI FATTI ADDEBITABILI AL LAVORATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 9680 DELL'11 MAGGIO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 9680 dell'11 maggio 2016**, ha ritenuto illegittimo un licenziamento conseguente ad una procedura disciplinare attivata dopo 4 mesi, per l'uso anomalo di una carta fedeltà, denominata "SpesaAmica", e di esiguo valore il vantaggio economico derivato dall'uso improprio.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Milano, in parziale riforma della sentenza del Tribunale di primo grado, dichiarava illegittimo il licenziamento per carenza di immediatezza nella contestazione, avvenuta dopo ben quattro mesi dall'uso improprio di una carta di fedeltà, circostanza che risultava di immediato riscontro da parte della società. L'accredito anomalo di 414 punti sulla tessera fedeltà si era tradotto in un vantaggio economico di € 4,14, con corrispondente

vantaggio economico anche a favore della società datrice. Inoltre, il regolamento aziendale contemplava l'ipotesi di licenziamento solo nei casi più gravi e quindi non riferibile alla fattispecie in commento.

Nel caso *de quo*, gli Ermellini hanno rimarcato l'importanza dell'immediatezza della contestazione che risulta essere fondamentale ai fini della difesa del lavoratore. La contestazione tardiva può ragionevolmente indurre a pensare che il datore di lavoro ritenga non grave il comportamento o comunque non meritevole di provvedimento espulsivo. Il requisito dell'immediatezza può essere inteso in senso relativo, quando l'accertamento dei fatti lo richiede per complessità ma, la valutazione resta comunque riservata al Giudice di merito che, nel caso in commento, ha ritenuto non giustificato il lasso di tempo intercorso tra il fatto e la contestazione.

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***