



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° 22/2015

Napoli 8 Giugno 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.....

L'ONERE DI DIMOSTRARE, NEL CORSO DELL'EVENTUALE CONTENZIOSO, L'AVVENUTO ESPLETAMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO E/O DOMENICALE GRAVA SUL LAVORATORE RICORRENTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 9906 DEL 14 MAGGIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 9906 del 14 maggio 2015**, ha statuito che **grava sul lavoratore l'onere di dimostrare l'avvenuta effettuazione delle ore lavorative straordinarie e/o domenicali rivendicate in giudizio.**

Nel caso in disamina, un lavoratore adiva la Magistratura richiedendo, fra l'altro, i compensi non percepiti per lavoro straordinario e/o domenicale effettuato presso la pizzeria ove era regolarmente assunto.

Avverso i giudizi non univoci di merito, il prestatore ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nel respingere la **quantificazione in via equitativa** effettuata dalla Corte Territoriale, hanno sottolineato che **grava esclusivamente sul lavoratore ricorrente fornire prova delle ore di lavoro straordinario e/o domenicale effettuate** per le quali rivendica il pagamento delle correlate maggiorazioni.

Pertanto, atteso che nel caso in commento **il lavoratore non aveva fornito prove inconfutabili e precise relative al lavoro straordinario effettuato**, i Giudici dell'Organo di nomofilachia ne hanno rigettato il ricorso evidenziando, al contempo, la **non condivisibilità della quantificazione in via equitativa** effettuata dai Giudici di II grado.

IL PRINCIPIO DI IMMEDIATEZZA DELLA SANZIONE DISCIPLINARE E' RISPETTATO ANCHE SE IL DATORE DI LAVORO PROCEDE ALLA CONTESTAZIONE SOLO DOPO AVER AVUTO PIENA CONOSCENZA DEI FATTI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 10727 DEL 25 MAGGIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 10727 del 25 maggio 2015**, ha (ri)confermato la **legittimità della contestazione disciplinare**, prodotta solo **dopo** avere avuto piena **conoscenza dei fatti** da addebitare, in relazione ai requisiti di **tempestività** e di **specificità**.

Nel caso in esame, la Corte d'Appello di Lecce, in riforma della decisione emessa dal Tribunale, dichiarava **illegittimo il licenziamento** intimato ad un dipendente di un istituto di credito **in ordine alla intempestività dell'addebito** disciplinare, avvenuto a più di cinque anni dai fatti contestati, nonché, **sotto il profilo della genericità della contestazione**, aveva ritenuto incerta l'incolpazione in quanto vaga e generica.

La Banca, soccombente nei primi due gradi del giudizio, ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza precisando che il comportamento addebitato al lavoratore, preposto ad una succursale, riguardava l'autorizzazione rilasciata nel 2002 per una **complessa operazione con transazioni in denaro** contante. Tali passaggi "fittizi" avevano determinato "improprie registrazioni nell'archivio unico informatico tenuto ai sensi della **Legge n. 197 del 1991 - antiriciclaggio**" delle quali la Banca aveva avuto conoscenza solo attraverso la notifica, avvenuta nel 2007, di un provvedimento penale della Procura della Repubblica.

Orbene, **la Suprema Corte**, pur ritenendo **plausibile la condotta** dell'Istituto di credito, **in ordine alla tempestività della contestazione** che può richiedere un congruo periodo di tempo in relazione alla particolarità dei fatti addebitati, **ha respinto il ricorso** e confermato la sentenza di merito che

dichiarava l'illegittimità del licenziamento sotto il profilo della **genericità della contestazione.**

In particolare, la Suprema Corte ha sancito che, in tema di licenziamenti disciplinari, **la contestazione deve essere specifica e dettagliata** in ossequio al **principio di correttezza** vigente nei rapporti contrattuali e all'interesse del dipendente di vedersi garantito il diritto di difesa.

LE SPONSORIZZAZIONI SONO DEDUCIBILI QUALI SPESE DI PUBBLICITA', CON ONERE PROBATORIO A CARICO DEL CONTRIBUENTE, SOLO SE DIRETTAMENTE AFFERENTI I RICAVI AZIENDALI.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA – SENTENZA N. 10914 DEL 27 MAGGIO 2015

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 10914 del 27 maggio 2015**, ha statuito che ***sono indeducibili le spese di sponsorizzazioni per eventi locali come sagre e fiere, a meno che non si provi il requisito dell'inerenza sotto il profilo del concetto di vantaggio in termini di allargamento della clientela e d'incremento dei ricavi.***

Nel caso in specie, a carico di una società veniva emesso un avviso d'accertamento con il quale l'Agenzia delle Entrate contestava l'ineducibilità dei costi inerenti alla sponsorizzazione di società sportive e manifestazioni fieristiche, sostenendo che fossero sostenuti come spese di rappresentanza e non come spese pubblicitarie, rettificando conseguentemente le dichiarazioni IVA, IRPEG ed IRAP.

La società ricorreva prontamente alla giustizia tributaria riuscendo ad ottenere da parte della C.T.R. l'annullamento dell'avviso d'accertamento.

Da qui il ricorso per Cassazione da parte dell'Amministrazione finanziaria. Ebbene, **i Giudici del Palazzaccio**, con la sentenza *de qua*, **hanno ritenuto lacunosa la motivazione su cui la C.T.R. aveva basato l'annullamento dell'avviso di accertamento.**

In particolare, gli Ermellini hanno evidenziato come **la C.T.R. fosse incorsa in errore laddove aveva ritenuto che tutte le spese di sponsorizzazione sostenute dalla società**, ancorché non ne fosse dimostrata la loro utilità ai fini di un miglioramento delle prospettive reddituali dell'impresa, **andassero**

indistintamente annoverate tra le spese di pubblicità e di propaganda e, quindi, interamente deducibili nell'esercizio di sostenimento.

Infine, i **Giudici di Piazza Cavour hanno anche puntualizzato come**, nel caso di errata qualificazione circa la natura delle spese di sponsorizzazione (pubblicità o rappresentanza), **sia onere del contribuente offrire la prova**, a fronte delle contestazioni formulate dall'Ufficio con particolare riferimento al carattere locale delle iniziative finanziarie rispetto a un'attività imprenditoriale che si rivolgeva prevalentemente ai mercati esteri, **che i costi in parola erano pure inerenti secondo quanto prescritto dal TUIR vigente all'epoca dei fatti.**

Più esattamente, sarebbe stato onere del contribuente "dimostrare non solo la congruità dei costi a fini di sponsorizzazione in rapporto all'attività caratteristica e al volume d'affari che ne costituiva il risultato", si legge in sentenza, "ma pure la loro idoneità ad ampliare le prospettive di crescita dell'impresa nell'ambito territoriale beneficiato dalle attività di sponsorizzazione, in questa ottica non essendo sufficiente che la spesa fosse debitamente documentata, ma occorrendo altresì che ne fosse comprovata l'inerenza sotto lo specifico profilo del concetto di vantaggio che nello specifico contesto territoriale ne avrebbero potuto ritrarre le attività della contribuente in termini di allargamento della clientela e di incremento dei ricavi".

Alla luce dei suddetti rilievi la Corte Suprema ha accolto il ricorso dell'Agenzia dell'Entrate rinviando il tutto per un nuovo giudizio di merito.

LEGITTIMO L'UTILIZZO DI FACEBOOK DA PARTE DEL DATORE, ANCORCHE' CON FALSO PROFILO, PER TUTELARE IL PATRIMONIO AZIENDALE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 10955 DEL 27 MAGGIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 10955 del 27 maggio 2015**, ha statuito che **il datore di lavoro è legittimato a licenziare il dipendente sorpreso ad usare facebook durante l'orario di lavoro** e, al fine di "incastrare" il dipendente poco diligente, è anche autorizzato a creare un falso profilo su *facebook*.

Per i Giudici del Palazzaccio, che confermano il licenziamento comminato al lavoratore ed approvano appieno il *modus operandi* del datore di lavoro, sono

da considerarsi accertati i fatti rilevati dai Giudici di Prime Cure, dai quali emergeva che il responsabile area personale, nelle vesti di datore di lavoro, aveva creato un falso profilo di donna su *facebook* chiedendo contestualmente l'amicizia a un dipendente, peraltro già sorpreso ad assentarsi dalla postazione di lavoro per parlare a lungo al telefono e con un *ipad* collegato alla rete nell'armadietto personale, causando il blocco del macchinario cui era addetto. Nel successivo periodo, il dipendente confermava ogni dubbio sulla propria negligenza, *chattando* per molto tempo e soprattutto durante gli orari di lavoro. Sulla base della certezza degli elementi, l'azienda, pertanto, intimava al lavoratore il licenziamento per giusta causa.

Gli Ermellini, con la sentenza *de qua*, **pur sostenendo il necessario equilibrio tra il potere di controllo del datore di lavoro e il diritto alla *privacy* del lavoratore**, contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente, **non hanno ritenuto che l'accertamento svolto nei suoi confronti integrasse alcuna violazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.**

Infatti, laddove il controllo sia diretto *"non già a verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni direttamente scaturenti dal rapporto di lavoro, ma a tutelare beni del patrimonio aziendale ovvero ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti, si è fuori dallo schema normativo dell'art. 4 n. 300/70"*.

Nel caso di specie, come evidenziato anche dai Giudici di Merito, **il controllo esercitato dall'azienda era inteso soltanto a sanzionare una condotta idonea "a ledere il patrimonio aziendale, sotto il profilo del regolare funzionamento e della sicurezza degli impianti"**.

Peraltro, il controllo aziendale è stato effettuato *ex post*, ossia solo dopo i precedenti riscontri sulla negligenza del dipendente sul posto di lavoro.

In *nuce*, la Suprema Corte sancisce che la creazione del falso profilo su *facebook* non costituisce di per sé una *"violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro"* in quanto attiene ad una *"mera modalità di accertamento dell'illecito commesso dal lavoratore, non invasiva, né deduttiva dell'infrazione"*.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DEL BANCARIO CHE VIOLA IL DOVERE DI RISERVATEZZA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 11056 DEL 28 MAGGIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 11056 del 28 maggio 2015**, ha statuito la legittimità del licenziamento per giusta causa irrogato ad un dipendente bancario per violazione del dovere di riservatezza.

Nel caso *de quo*, il lavoratore aveva utilizzato le informazioni finanziarie, in concorrenza con la propria banca, mettendo in contatto il cliente della banca presso cui lavorava con soggetti interessati al prestito.

Ebbene, gli Ermellini, nel confermare quanto stabilito nei precedenti gradi di giudizio, hanno ribadito che il licenziamento per giusta causa è una nozione legale e pertanto il Giudice non è vincolato alle previsioni del contratto collettivo. La giusta causa di licenziamento in presenza di un grave inadempimento o grave comportamento, tale da ledere gravemente il vincolo fiduciario, **non è sindacabile in sede di legittimità se correttamente motivato**. In relazione al rapporto intercorrente fra le parti, è necessario individuare la specifica mancanza, oggettivamente e soggettivamente, idonea a ledere irreparabilmente il rapporto senza alcuna possibilità di prosecuzione del rapporto intercorrente, non assumendo alcun rilievo l'assenza o la modesta entità del danno patrimoniale e nemmeno un diverso esito disciplinare per altro dipendente, risultando in quest'ultimo caso irrilevante ai fini dell'infrazione commessa.

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***