



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° 39/2015

Napoli 26 Ottobre 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 DIPENDENTE CHE GUARDA FILM
PORNOGRAFICI, IN AZIENDA, DURANTE LA PAUSA PRANZO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 20728 DEL 14 OTTOBRE 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 20728 del 14 ottobre 2015**, ha
statuito che **è da ritenersi illegittimo il licenziamento del dipendente
che, durante la pausa pranzo, guarda film pornografici all'interno dei
locali aziendali.**

Nel caso in disamina, un dipendente di FIAT Spa veniva licenziato, per **giusta
causa**, in quanto gli addetti alla sicurezza aziendale rinvenivano, nel suo
armadietto, un personal computer aziendale con file e dvd di evidente
contenuto pornografico, e lo stesso lavoratore, ascoltato nel merito,
ammetteva di aver visionato tali filmati nel mentre era in azienda.

Soccombente in I° grado, il subordinato trovava pieno soddisfo alle proprie
richieste in Appello.

L'Azienda ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nel confermare integralmente il deliberato dalle Corte
territoriale, hanno sottolineato che **il visionare filmati, anche se a carattere
pornografico, durante la pausa pranzo, non può costituire giusta causa**

di licenziamento in quanto il dipendente non "sottrae" tempo alla propria prestazione lavorativa.

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* la FIAT Spa **non aveva dimostrato in giudizio che la visione dei film era avvenuta in orario lavorativo**, e non nella pausa pranzo come sostenuto dal dipendente, i Giudici dell'Organo di nomofilachia hanno confermato l'**illegittimità dell'atto di recesso datoriale** già sancita al termine del II° grado di giudizio.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PRECEDUTO DALL'UTILIZZAZIONE DEL SISTEMA GPS DI RILEVAMENTO DEI MOVIMENTI DELL'AUTOVETTURA AFFIDATA.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 20440 DEL 12 OTTOBRE 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 20440 del 12 ottobre 2015**, ha (ri)confermato la **legittimità dei controlli difensivi** da parte del datore di lavoro tesi a rilevare mancanze e comportamenti estranei alla normale attività lavorativa.

Nel caso in specie, la **Corte d'Appello di Torino** aveva confermato la decisione, emessa dal Tribunale, di rigetto della domanda proposta da un lavoratore per l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimato. La Corte aveva osservato che al lavoratore, coordinatore di altri dipendenti addetti alla nettezza urbana con l'uso di autovettura aziendale, si addebitava di essersi **allontanato dalla sede per trattenersi in bar** o locali di tavola calda o comunque fuori della zona di attività dell'impresa, per conversare, ridere o scherzare con i colleghi.

Avverso tale sentenza ha proposto ricorso il dipendente sostenendo l'**illiceità del controllo** svolto dalla società, al di fuori dei locali aziendali, mediante l'uso di uno strumento per la localizzazione e la verifica degli spostamenti degli automezzi (*id*: **Global Positioning System**).

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso ed ha ricordato che gli **art. 2, 3 e 4 della Legge n°300/1970** impongono i **modi d'impiego**, da parte del datore di lavoro, delle **guardie giurate**, del **personale di vigilanza** e di **impianti** ed **attrezzature** per il **controllo a distanza**. **I relativi divieti** riguardano il **controllo sui modi di adempimento dell'obbligazione**

lavorativa ma, **non anche comportamenti del lavoratore lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale.**

Non sono perciò **vietati**, hanno concluso gli Ermellini, **i cosiddetti controlli difensivi**, intesi a rilevare **mancanze specifiche** e comportamenti estranei alla normale attività lavorativa nonché illeciti. Controlli **eseguibili anche mediante** agenzie investigative private, guardie giurate o con **l'uso di GPS**.

Ciò, tanto più vale quando il lavoro deve essere eseguito al di fuori dei locali aziendali, ove è più facile la lesione dell'interesse all'esatta esecuzione della prestazione lavorativa e dell'immagine dell'impresa, all'insaputa dell'imprenditore.

AVVISO DI ACCERTAMENTO Nullo se manca la esplicitezza della motivazione.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 20251 DEL 9 OTTOBRE 2015

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 20251 del 9 ottobre 2015**, ha statuito che **è nullo per carenza di motivazione l'avviso di accertamento basato sui versamenti in banca del professionista in cui l'Amministrazione finanziaria non abbia dato adeguatamente conto**, come impone la legge (artt. 42, c.2, D.P.R. 600/73 e 7, c. 1, L. 212/2000), **dei presupposti di fatto e di diritto che hanno determinato la rettifica del reddito dichiarato.**

Nel caso in specie, la questione sottoposta al vaglio di legittimità, riguardava una controversia sorta tra l'Agenzia delle Entrate ed un professionista (nello specifico avvocato) a causa di un disallineamento tra la dichiarazione IVA ed il quadro RE del modello Unico del contribuente, unitamente all'esistenza di prelievi ingenti non giustificati dal conto corrente.

A fronte della soccombenza in CTP, l'avvocato era riuscito successivamente ad ottenere soddisfazione in CTR in quanto l'avviso veniva annullato poiché ritenuto privo di motivazione, in quanto l'Ufficio non aveva indicato:

➤ ***le ragioni per cui il disallineamento tra posizione IVA e posizione reddituale potesse giustificare una ripresa;***

➤ **le ragioni per cui era stato contestato un maggior imponibile in misura pari alle movimentazioni finanziarie non giustificate (versamenti e prelevamenti).**

Da qui il ricorso per Cassazione da parte dell'Agencia delle Entrate.

Orbene, gli Ermellini con la sentenza *de qua*, hanno evidenziato come gli artt. 7, comma 1, della Legge 212/2000 e 42, comma 2, del D.P.R. 600/1973, **obbligano l'Amministrazione finanziaria a indicare i presupposti di fatto e di diritto che hanno determinato la decisione dell'amministrazione** (anche se non è necessario fornire in dettaglio la notizia di ogni singolo elemento di prova: in tal senso Cass. n. 26472/14).

Da ciò si evince, chiariscono i Giudici delle Leggi, "che **la motivazione attiene alla sostanza e non alla forma dell'atto tributario** e, pertanto, non è riconducibile ad una mera *provocatio ad opponendum*, **ma integra un elemento essenziale dell'atto suddetto, sulla cui base va definito il thema decidendum e probandum dell'eventuale successivo giudizio di impugnazione. In particolare deve consentire il controllo interno e giurisdizionale dell'atto, al fine di valutare la correttezza dell'operato dell'amministrazione**".

In nuce, anche l'amministrazione finanziaria ***deve rispettare specifici oneri nel compimento dei propri atti, consentendo al contribuente di poter validamente esercitare il proprio diritto di difesa.*** Se così non fosse si finirebbe per sconfinare nell'arbitrio.

L'ISCRIZIONE IPOTECARIA DEVE ESSERE NECESSARIAMENTE PRECEDUTA DA UN'APPOSITA COMUNICAZIONE AL CONTRIBUENTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONI UNITE - SENTENZA N. 20352 DEL 9 OTTOBRE 2015

La Corte di Cassazione - Sezioni Unite -, **sentenza n° 20352 del 9 ottobre 2015**, ha (ri)confermato **il principio di diritto secondo il quale l'Amministrazione finanziaria, nel tentativo di recupero coattivo di imposte non versate, prima di procedere con l'iscrizione dell'ipoteca su beni immobili del contribuente, deve comunicare allo stesso che procederà alla suddetta iscrizione, concedendo un termine minimo di trenta**

giorni per presentare eventuali osservazioni ovvero effettuare il pagamento del dovuto.

La mancata attivazione di tale contraddittorio "endoprocedimentale" da parte dell'Amministrazione Finanziaria comporta la nullità *in toto* dell'iscrizione ipotecaria effettuata, per palese violazione del diritto alla partecipazione al procedimento del contribuente, diritto garantito anche dagli artt. 41, 47 e 48 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea, ancorché l'iscrizione, attesa la natura reale dell'ipoteca, mantiene comunque la sua efficacia fino alla declaratoria giudiziale di illegittimità.

Nel caso di specie, gli Ermellini hanno respinto le doglianze di Equitalia Nord Spa, confermando pienamente le sentenze dei Giudici di Prime Cure, nei confronti di un contribuente destinatario dell'iscrizione ipotecaria.

I Giudici del Palazzaccio, richiamando la propria precedente sentenza n. 19668/2014, hanno statuito che, *"in tema di riscossione coattiva delle imposte, l'Amministrazione finanziaria prima di iscrivere l'ipoteca su beni immobili ai sensi dell'art. 77 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 602, deve comunicare al contribuente che procederà alla suddetta iscrizione, concedendo al medesimo un termine - che può essere determinato in trenta giorni - per presentare osservazioni od effettuare il pagamento, dovendosi ritenere che l'omessa attivazione di tale contraddittorio comporti la nullità dell'iscrizione ipotecaria per violazione del diritto alla partecipazione al procedimento"*, accogliendo così le ragioni del contribuente destinatario del provvedimento esecutivo.

GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO INTEGRATA SOLTANTO SE C'È L'IRRIMEDIABILE LESIONE DEL VINCOLO DI FIDUCIA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 21017 DEL 16 OTTOBRE 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 21017 del 16 ottobre 2015**, ha (ri)affermato il principio di diritto in base al quale ***affinché possa essere integrata la giusta causa di licenziamento, è necessario che il comportamento assunto al lavoratore sia tale da ledere irrimediabilmente il vincolo di fiducia***, avuto riguardo al fatto contestato nella sua dimensione oggettiva (storica) e soggettiva (intenzionalità).

Nel caso in commento, la Corte d'Appello, nel confermare la decisione di primo grado, aveva ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa irrogato ad un lavoratore per aver aggredito verbalmente un suo collega di nazionalità rumena, con pesanti offese e con chiaro atteggiamento di intolleranza razziale.

Gli Ermellini, compulsati dal lavoratore, hanno invece ribaltato il *decisum* del grado di Merito, atteso che non era stato valutato correttamente quanto emerso nel corso dell'istruttoria. Infatti, emergeva, dagli atti del giudizio, che - in realtà- il lavoratore licenziato aveva chiesto aiuto al collega rumeno e questi, non solo glielo aveva negato, ma - al fine di provocarne una reazione negativa - aveva riferito al datore di lavoro che si era rifiutato di eseguire un ordine illegittimo del lavoratore licenziato e, a fronte del predetto rifiuto, quest'ultimo lo aveva pesantemente offeso.

Pertanto, i Giudici nomofilattici hanno bacchettato i togati distrettuali e, nel cassare la sentenza, hanno rinviato alla Corte di Appello, in diversa composizione, indicando - al fine della valutazione - il seguente principio di diritto: *"affinché possa verificarsi l'ipotesi di giusta causa di licenziamento deve essere riscontrato un grave inadempimento tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, valutando però i fatti accaduti dal punto di vista soggettivo ed oggettivo, con particolare riguardo all'intensità dell'elemento intenzionale. A ciò, non va mai escluso il principio di proporzionalità fra i fatti accaduti ed il provvedimento disciplinare"*.

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**