



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° 05/2014

Napoli 3 Febbraio 2014 (*)

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.....

E' ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO SE NON SI SPECIFICANO LE RAGIONI DELLA DELIMITAZIONE DELL'AMBITO AD UN SOLO REPARTO DEI DIVERSI CENTRI OPERATIVI DISLOCATI SUL TERRITORIO NAZIONALE.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 25310 DELL'11 NOVEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 25310 dell'11 novembre 2013**, ha stabilito che **la comunicazione di cui alla L. n. 223 del 1991, ex art. 4, comma 3**, per essere idonea, **deve contenere indicazioni** valide a giustificare l'eventuale **limitazione dell'ambito** di applicazione della procedura di mobilità e dei **criteri di scelta** dei lavoratori interessati, ad **un'unità produttiva** o ad **uno specifico settore** dell'azienda.

Nella fattispecie *de qua*, un lavoratore ha lamentato che – in presenza di una crisi del settore di portata tale da coinvolgere l'intero assetto aziendale – **la società datrice** di lavoro ha **attivato distinte procedure** di mobilità **per le diverse unità produttive** aziendali; in particolare, ha **proceduto all'individuazione dei lavoratori** da collocare in mobilità, facendo riferimento alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative dei **singoli centri operativi**, anziché a quelle dell'intero complesso aziendale.

Soccombente nei primi due gradi del giudizio, la società ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza emessa dalla Corte d'Appello aquilana.

I Giudici di Piazza Cavour, nel rigettare il ricorso, hanno preliminarmente ribadito che, per consolidato e condiviso orientamento, con riguardo ai licenziamenti collettivi per riduzione del personale, **"ai fini della determinazione dell'ambito di attuazione del licenziamento e individuazione dei lavoratori da licenziare, deve tenersi conto di tutti i lavoratori dell'azienda"**, sicché, non può valere a ridurre il numero dei soggetti da valutare comparativamente il mero ridimensionamento (o la stessa soppressione) di un reparto, **potendo la riduzione del personale essere limitata agli addetti a tale reparto** solo allorquando sia costoro, sia gli addetti ai restanti reparti siano **portatori di specifiche professionalità non omogenee**, che ne rendano **impraticabile in radice qualsiasi comparazione**.

La Suprema Corte ha concluso evidenziando che, alla luce del principio sopra richiamato, correttamente, **i Giudici di prime cure avevano rilevato** che, **la comunicazione di apertura** della procedura di mobilità, **non conteneva una idonea giustificazione** delle ragioni per cui era stata **limitata ad una sola unità produttiva**, a fronte di una crisi che riguardava l'azienda nel suo complesso, senza differenziazioni fra i diversi centri operativi dislocati sul territorio nazionale.

E' LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE REGISTRI LE CONVERSAZIONI DEI COLLEGHI IN VIOLAZIONE DEL LORO DIRITTO DI RISERVATEZZA.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 26143 DEL 21 NOVEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 26143 del 21 novembre 2013**, ha statuito la **legittimità di un licenziamento** intimato ad un **medico** dipendente dell'azienda ospedaliera di Torino, in conseguenza della **irrimediabile lesione del vincolo fiduciario**, intervenuta con la parte datoriale.

Nel caso in specie, la Corte d'Appello di Torino aveva ritenuto fondati i motivi del recesso, in considerazione della **grave situazione di sfiducia**, sospetto e mancanza di collaborazione, venutasi a creare all'interno della "equipe" medica

di chirurgia plastica, dovuta al fatto che **il medico chirurgo aveva registrato brani di conversazione di numerosi suoi colleghi, a loro insaputa, in violazione del loro diritto di riservatezza, per poi utilizzarli in sede giudiziaria.**

Per la cassazione della sentenza, ha proposto ricorso il dipendente che ha sollevato uno specifico **dubbio** in ordine alla ritenuta **gravità dell'episodio** contestatogli, capace di far venir meno il vincolo fiduciario.

Orbene, **i Giudici di Piazza Cavour**, nel rigettare il ricorso, **hanno avallato il giudicato** della Corte di Appello piemontese che aveva ampiamente motivato il proprio convincimento **sulla gravità del fatto**, oggetto dell'addebito disciplinare posto a base del licenziamento. Invero, il medico aveva tenuto un **comportamento tale da integrare una evidente violazione del diritto alla riservatezza dei suoi colleghi**, avendo **registrato** e diffuso le loro **conversazioni** intrattenute in un ambito strettamente lavorativo, alla presenza del primario ed anche nei loro momenti privati svoltisi negli spogliatoi o nei locali di comune frequentazione, **utilizzandole strumentalmente per una denuncia di mobbing**, rivelatasi, tra l'altro, **infondata**.

E' ONERE DEL DIPENDENTE DIMOSTRARE IL DANNO SUBITO PER PERDITA DELLA CAPACITA' AL LAVORO SPECIFICO TALE DA PREGIUDICARE IL NORMALE SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' SUBORDINATA.

CORTE DI CASSAZIONE - ORDINANZA N. 25939 DEL 19 NOVEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 25939 del 19 novembre 2013**, ha statuito che, **grava sul lavoratore l'onere di dimostrare il danno alla capacità di lavoro specifica subito**.

Nel caso in commento, un lavoratore restava infortunato a seguito di un incidente stradale.

Ottenuto, in prima battuta, il risarcimento del danno biologico per la riduzione della capacità di lavoro generica subita, il prestatore ricorreva in appello avverso il **mancato riconoscimento del danno alla capacità di lavoro specifica** che gli aveva provocato, a suo dire, conseguente nocumento per i mancati guadagni.

I Giudici della Corte territoriale respingevano le doglianze del subordinato, **ritenendo non provate le circostanze rappresentate**. Inevitabile il ricorso in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nel ritenere il ricorso privo di pregio giuridico, hanno sottolineato come il danno, per riduzione della capacità lavorativa generica, possa legittimamente essere liquidato all'interno del danno biologico.

Ex adverso, il danno per riduzione della capacità lavorativa specifica, causa di mancati guadagni, deve essere ampiamente e inconfutabilmente dimostrato con relativo onere ad esclusivo carico del ricorrente.

Pertanto, atteso che, nel caso *de quo*, **il lavoratore non aveva fornito prove sufficienti a dimostrare la riduzione di capacità lavorativa lamentata** ed i relativi mancati guadagni, ma aveva "solo" dato prova delle **umentate difficoltà lavorative**, i Giudici hanno negato il suo diritto al risarcimento del (**asserito ma non dimostrato**) danno patrimoniale.

L'ASSENZA INGIUSTIFICATA VIOLA I DOVERI FONDAMENTALI DEL RAPPORTO DI LAVORO E PERTANTO IL CONSEGUENTE LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E' LEGITTIMO ANCORCHE' IRROGATO IN ASSENZA DI CODICE DISCIPLINARE.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 25311 DELL'11 NOVEMBRE 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 25311 dell'11 novembre 2013**, ha ritenuto **legittimo il licenziamento disciplinare irrogato al dipendente, a seguito delle perpetuate assenze ingiustificate, anche in mancanza della preventiva affissione del codice disciplinare.**

Nel caso *de quo*, un lavoratore veniva licenziato per **essersi assentato ingiustificatamente dal luogo di lavoro.**

I Giudici di I grado dichiaravano illegittimo l'atto di recesso datoriale per la **mancata preventiva affissione del codice disciplinare.** La Corte territoriale ribaltava il deliberato.

Orbene, i Giudici dell'Organo di nomofilachia, aditi dal prestatore per dirimere la *querelle*, nel confermare il deliberato dei Giudici distrettuali, hanno sottolineato come **la violazione di doveri fondamentali del rapporto di lavoro sia legittimamente perseguibile disciplinarmente anche in assenza della preventiva affissione del codice disciplinare.**

Pertanto, attesa la **gravità del comportamento posto in essere dal subordinato** (*id.:* assenze prolungate ed ingiustificate dal lavoro), i Giudici di Piazza Cavour hanno confermato la legittimità del licenziamento disciplinare irrogato.

PRECLUSA LA DETRAZIONE DELL'IVA SE LA FATTURA E' SOGGETTIVAMENTE INESISTENTE E IL CONTRIBUENTE NON DIMOSTRA DI ESSERSI COMPORATO IN BUONA FEDE.

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 239 DEL 9 GENNAIO 2014

La Corte di Cassazione - Sezione Tributaria -, **sentenza n° 239 del 9 gennaio 2014**, ha statuito che **non spetta la detrazione IVA sull'acquisto di merce o la prestazione di un servizio, se il fornitore è diverso rispetto a quello indicato nella fattura**, salvo che il contribuente non riesca a dimostrare la propria buona fede, cioè la non conoscenza che il fornitore effettivo fosse persona diversa dal fornitore cartolare.

IL FATTO

Ad una S.r.l. veniva notificato un avviso d'accertamento con il quale l'Agenzia delle Entrate provvedeva a recuperare IVA indebitamente detratta su fatture emesse per prestazioni di servizi ritenute inerenti a operazioni soggettivamente inesistente.

La società provvedeva ad impugnare il suddetto avviso dinanzi alla giustizia tributaria risultando soccombente in primo grado, mentre vedeva accolta la propria domanda dal Giudice d'Appello. La CTR, in riforma della sentenza di prime cure, annullava l'avviso d'accertamento sull'assunto che la prestazione di servizio poteva considerarsi effettivamente eseguita avendo il contribuente fornito prova dell'effettivo pagamento con assegno bancario.

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

Come noto, in tema di IVA, la nozione di "***fattura inesistente***" va riferita non soltanto all'ipotesi di mancanza assoluta dell'operazione fatturata sul piano oggettivo ma, anche nell'ipotesi di "***inesistenza soggettiva***", che ricorre quando, pur risultando i beni o il servizio reso entrati nella disponibilità patrimoniale dell'impresa cui le fatture sono rilasciate, **venga accertato che uno o entrambi i soggetti del rapporto siano falsi.**

Orbene, i **Giudici di Piazza Cavour** hanno accolto il ricorso dell'**Agenzia delle Entrate**, uniformandosi ad un consolidato filone giurisprudenziale, secondo cui ***il committente – cessionario, al quale sia contestata, sulla scorta di elementi presuntivi forniti dall'Amministrazione Finanziaria (gravata dal relativo onere probatorio), la detrazione dell'IVA versata in rivalsa al soggetto, diverso dall'effettivo cedente – prestatore, che ha emesso la fattura, ha il diritto di detrarre l'imposta nella sola ipotesi in cui possa dimostrare ex art. 2697 comma 2 c.c. che non sapeva o non poteva sapere di partecipare a un'operazione fraudolenta.***

Nel caso in specie, infatti, la società contribuente si era limitata a eccepire l'avvenuto pagamento del servizio, a suo dire, ricevuto dalla società indicata nella fattura, senza neppure dedurre di non essere stata in grado di conoscere la finalità evasiva perseguita da terzi.

Pertanto, secondo gli Ermellini, ***il cessionario, per poter beneficiare della detrazione dell'IVA connessa all'operazione contestata dal fisco, ha l'onere di provare di non essersi trovato nella situazione giuridica oggettiva di conoscibilità delle operazioni pregresse intercorse tra il cedente ed il fatturante in ordine al bene ceduto o servizio prestato oppure, nonostante il possesso della capacità cognitiva adeguata all'attività professionale svolta in occasione dell'operazione contestata, "di non essere stato in grado di abbandonare lo stato di ignoranza sul carattere fraudolento delle operazioni degli altri soggetti collegati all'operazione"*** (cfr. Cass. n. 8132/11 e n. 23074/12).

Tali affermazioni di principio hanno, peraltro, puntualizzato i Giudici nomofilattici, trovano adeguato riscontro anche nella giurisprudenza comunitaria in materia (cfr. ex plurimis CGUE 6/7/06 C-439/04, 21/2/06 C-255/02 e 21/06/12 C-80/11).

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 e Pietro Di Nono.