



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° 31/2015

Napoli 31 Agosto 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.....

COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI LUGLIO 2015

E’ stato reso noto l’indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Luglio 2015. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. Luglio 2015 è pari a **1,015187** e l’indice Istat è **107,20**.

GRAVA SUL DATORE DI LAVORO L'ONERE DI DIMOSTRARE LE DIMISSIONI DEL DIPENDENTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 16269 DEL 31 LUGLIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 16269 del 31 luglio 2015**, ha statuito che **grava sul datore di lavoro dimostrare le avvenute dimissioni del dipendente. In caso contrario ci si potrebbe trovare dinanzi ad un licenziamento orale che, per consolidata giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, risulta tamquam non esset.**

Nel caso *de quo*, un rapporto di lavoro cessava, a dire del datore di lavoro, per dimissioni. Il prestatore impugnava, in sede giudiziale, tale risoluzione **disconoscendo** il (presunto) documento con il quale si sarebbe manifestata la propria volontà di recedere dal contratto.

L'azienda resisteva, innanzi la Magistratura, impostando la propria strategia difensiva (anche) su una risoluzione per licenziamento (non suffragata, però, da alcun documento probatorio).

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, nell'avallare *in toto* il *decisum* di prime cure, hanno sottolineato che **l'onere di dimostrare, in modo incontrovertibile, le avvenute dimissioni del lavoratore, grava esclusivamente sul datore di lavoro.** Allo stesso modo, l'azienda è tenuta a fornire prova della propria volontà di recesso, **comunicata per iscritto,** in quanto **il licenziamento orale risulta tamquam non esset.**

Pertanto, atteso che, nella controversia in disamina, **il datore di lavoro non era stato in grado di provare le dimissioni del prestatore né tantomeno la sussistenza della forma scritta dell'ipotetico licenziamento,** i Giudici di legittimità hanno confermato **l'invalidità del recesso,** già sancita nei primi due gradi di giudizio.

LE RIPETUTE ASSENZE PER MALATTIA NON GIUSTIFICANO IL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 16472 DEL 5 AGOSTO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 16472 del 5 agosto 2015,** ha statuito che **le ripetute assenze per malattia non giustificano il licenziamento per scarso rendimento. Infatti, nel caso di ripetuti eventi morbosi, il recesso datoriale è giustificabile solo al termine del periodo di comporta stabilito dalla contrattazione collettiva di riferimento.**

Nel caso in disamina, un lavoratore veniva licenziato per **scarso rendimento.** La missiva, con la quale veniva comunicata la volontà datoriale di recedere dal rapporto di lavoro, faceva (anche) riferimento alle ripetute assenze per malattia del prestatore.

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

Orbene, gli Ermellini, nel ribaltare integralmente il deliberato di prime cure, hanno evidenziato che **il licenziamento del dipendente, ripetutamente assente per malattia, può essere legittimamente intimato solo dopo il decorso del periodo previsto dalla contrattazione collettiva di**

riferimento (*id*: periodo di comportamento). *Ex adverso*, **il licenziamento per scarso rendimento implica una colpa del lavoratore, con onere della prova a carico del datore di lavoro recedente.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo*, **il prestatore si era assentato per cause a lui non imputabili** (*id*: malattie) **senza superare il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro**, i Giudici dell'Organo di nomofilachia hanno accolto le doglianze del dipendente, rinviando gli atti alla Corte territoriale, in diversa composizione, per un nuovo deliberato di merito.

IN TEMA DI RISCHIO ELETTIVO IL DATORE DI LAVORO E' ESONERATO PER L'INFORTUNIO DEL DIPENDENTE OVE QUESTI ABBIA POSTO IN ESSERE ESCLUSIVAMENTE UN COMPORTAMENTO VOLONTARIO ED ARBITRARIO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 15700 DEL 27 LUGLIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 15700 del 27 luglio 2015**, ha (ri)confermato, in tema di **rischio elettivo**, che il datore di lavoro è esonerato da ogni responsabilità connessa con l'infornio occorso al lavoratore ove questi abbia posto in essere un **contegn abnorme**, inopinabile ed **esorbitante**, rispetto al procedimento lavorativo.

Nella vicenda in esame, la Corte d'Appello di Bologna rigettava il gravame di una S.n.c. contro la pronuncia di primo grado che l'aveva condannata al risarcimento dei danni patiti, a seguito di infornio sul lavoro occorso in Germania, da un proprio dipendente.

Contro la sentenza ha proposto ricorso la società lamentando l'errore di valutazione dei Giudici di prime cure che avevano **trascurato di accertare che l'infornio si era verificato unicamente per una condotta del tutto autonoma**, posta in essere dal lavoratore, che non aveva utilizzato un argano manuale per lo spostamento di un particolare macchinario.

Orbene, **la Suprema Corte ha rigettato il ricorso** e ribadito, in tema di rischio elettivo, che **il datore di lavoro è esonerato da responsabilità per l'infornio patito ove il lavoratore abbia posto in essere un contegn abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto alle direttive ricevute.**

Nel caso in specie, **il lavoratore aveva segnalato al capo squadra la pericolosità della situazione** in cui si doveva posizionare la macchina

palettizzatrice e, telefonicamente, **era stato autorizzato** affinché si procedesse ugualmente alla installazione.

Dal che, hanno concluso gli Ermellini, **non può parlarsi di rischio elettivo** sol perché **una determinata operazione, rientrante nelle mansioni** del dipendente, **poteva** – in ipotesi – **eseguirsi anche diversamente**.

SOLO LA RICEVUTA RECANTE LA DICITURA "ACQUISITA" ATTESTA LA REGOLARE TRASMISSIONE DELLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI, CONFIGURANDOSI – EX ADVERSO – LA OMISSIONE DELLA STESSA.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 14197 DELL' 8 LUGLIO 2015

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 14197 dell'8 luglio 2015**, ha statuito che ***solo la ricevuta rilasciata dal sistema telematico Entratel dell'Agenzia delle Entrate attesta il regolare invio della dichiarazione dei redditi***; pertanto, in assenza della predetta ricevuta, la dichiarazione è da considerarsi omessa anche in presenza di versamenti regolarmente eseguiti.

IL FATTO

A carico di una società veniva emessa una cartella di pagamento relativa ad omessi versamenti per IVA e IRAP, a seguito di controllo della dichiarazione telematica trasmessa attraverso un intermediario abilitato al servizio, ma scartata dall'Ufficio con la causale "data non conforme".

La contribuente provvedeva immediatamente ad impugnare la cartella dinanzi alla giustizia tributaria, portando come prova la ricevuta telematica acquista dall'Amministrazione, nella quale non erano indicati errori bloccanti, e nella quale risultava regolarmente versato quanto dovuto.

La C.t.r. nel confermare il giudizio favorevole alla società emesso dalla C.t.p., osservava che, nella fattispecie, ***la dichiarazione non si poteva ritenere omessa***, giacché il contribuente aveva dimostrato che, ***nella ricevuta telematica delle Entrate, non erano stati indicati gli errori bloccanti e che, comunque, aveva proceduto al versamento delle imposte dovute***.

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

Orbene, **i Giudici del Palazzaccio**, investiti della questione, con la sentenza *de qua*, **hanno ritenuto le conclusioni della CTR erronee** perché "può

ribadirsi che **il procedimento di inoltro telematico della dichiarazione non può ritenersi come effettivamente limitato**, quanto alla sua valida conclusione, **al mero adempimento materiale dell'invio**, cui corrisponda una ricevuta generata dal sistema informatico interpellato, **occorrendo una effettiva e definitiva acquisizione della dichiarazione nel sistema stesso**; ipotesi che nella vicenda in esame è contraddetta dalla circostanza pacifica dello scarto del file inviato, trasmesso mediante servizio Entratel, ricevuto ma non trattato dal sistema stesso”.

In particolare, i **Giudici delle leggi**, richiamandosi ad una precedente sentenza di legittimità, la n. 11156/2014, **hanno affermato** che, ai sensi dell’art. 3 del D.P.R. n. 322/1998, in tema di dichiarazioni trasmesse telematicamente, **“la prova della presentazione si deve considerare al momento della comunicazione dell’Amministrazione finanziaria, anche in presenza di errori bloccanti, di avvenuta ricezione (ricevuta)”**. Pertanto, l’intermediario incaricato avrebbe potuto rendersi conto degli errori bloccanti tempestivamente, grazie alla comunicazione del sistema telematico (circ. Agenzia Entrate n. 35/E/2002 del 23/04/2002), e avrebbe dovuto ripetere la trasmissione grazie, appunto, alla comunicazione di scarto.

In conclusione, nell’accogliere il ricorso dell’Amministrazione finanziaria, **gli Ermellini** hanno chiarito che **il procedimento di inoltro telematico della dichiarazione non può ritenersi come effettivamente limitato, quanto alla sua valida conclusione, al mero adempimento materiale dell’invio, cui corrisponda una ricevuta generata dal sistema informatico interpellato, occorrendo una effettiva e definitiva acquisizione della dichiarazione nel sistema stesso**, pertanto **“La C.t.r., nel valorizzare il mero dato della ricevuta telematica non contenente errori bloccanti e nell’aver ritenuto che in siffatta ipotesi l’Amministrazione finanziaria avrebbe dovuto chiedere chiarimenti al contribuente, ha falsamente applicato la normativa di riferimento vigente in materia, che richiede come prova della presentazione della dichiarazione, la ricevuta che attesta l’avvenuto ricevimento del modello”**.

SOLO LE CONDOTTE EXTRALAVORATIVE PENALMENTE RILEVANTI INCIDONO SUL VINCOLO DI FIDUCIA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 16268 DEL 31 LUGLIO 2015

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 16268 del 31 luglio 2015**, ha confermato l'illegittimità del licenziamento per giusta causa irrogato ad una lavoratrice per condotte extralavorative dovute a motivi di indebitamento.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Roma, in riforma della sentenza di primo grado, aveva dichiarato illegittimo il licenziamento per le motivazioni addotte dalla banca datrice e condannato quest'ultima alla reintegra nel posto di lavoro della lavoratrice ex art. 18 della legge 300/70, in base al testo in vigore prima della Legge 92/2012.

Nel caso *de quo*, gli Ermellini, ritenendo infondati tutti e quattro i motivi a base del ricorso, hanno inteso rimarcare che le condotte extralavorative possono integrare causa di licenziamento per giusta causa solo se riconducibili ad illeciti penali. Difatti, pur se la lavoratrice si era gravemente indebitata, senza che ciò avesse alcun rilievo sul piano penale, non è mai stato dimostrato che la situazione in cui versava avesse in qualche modo inficiato la sua condotta lavorativa. Ad adiuvandum, la lavoratrice ricopriva un ruolo meramente amministrativo e quindi non potenzialmente lesivo del vincolo fiduciario.

In conclusione, la Suprema Corte, pur confermando che le condotte extralavorative possono incidere in modo rilevante sul vincolo fiduciario, lo hanno escluso nel caso in commento ritenendo illegittimo il licenziamento.

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***