



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° 11/2016

Napoli 21 Marzo 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.....

COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI FEBBRAIO 2016

E' stato reso noto l'indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Febbraio 2016. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. Febbraio 2016 è pari a **0,250** e l'indice Istat è **99,50**.

NEI CASI DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO GRAVA SUL DATORE DI LAVORO L'ONERE DI DIMOSTRARE L'AVVENUTO RISPETTO DELL'OBBLIGO DI *REPECHAGE*.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 4509 DELL'8 MARZO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 4509 dell'8 marzo**, ha nuovamente statuito che **nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro è tenuto a dimostrare (anche) l'impossibilità di adibire il dipendente ad altre mansioni, finanche inferiori.**

Nel caso in disamina, un dipendente addetto alla confezione del legno veniva **licenziato a seguito della soppressione del suo posto di lavoro.**

I Giudici di merito, aditi dal prestatore, si pronunciavano in maniera contrastante: pro-subordinato in I° grado, pro-datore in appello.

Inevitabile il ricorso in Cassazione.

Orbene gli Ermellini, nel ribaltare nuovamente il deliberato, rinviando gli atti alla Corte territoriale per un nuovo pronunciamento, hanno sottolineato che, **nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro, oltre a dimostrare le ragioni poste a fondamento dell'atto di recesso ed i criteri di scelta utilizzati al fine di individuare il prestatore, deve dar prova dell'impossibilità di adibire il subordinato ad altre mansioni, anche se peggiorative. Infatti, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, è possibile effettuare variazioni in peius dell'inquadramento lavorativo, con il consenso del dipendente, al fine di evitarne il licenziamento.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* **il datore di lavoro non aveva fornito prova di aver ottemperato all'obbligo di *repechage*, e tenuto in debito conto che, dopo tale licenziamento, l'azienda aveva effettuato nuove assunzioni, anche se per ruoli professionali di diverso contenuto,** i Giudici di Piazza Cavour hanno accolto il ricorso inoltrato dal dipendente.

IL LAVORATORE NON E' OBBLIGATO A DOCUMENTARE SANITARIAMENTE LA PROPRIA IMPOSSIBILITA' ALLO SVOLGIMENTO DI NUOVE MANSIONI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 4502 DELL' 8 MARZO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 4502 dell'8 marzo 2016**, ha statuito che **il lavoratore non è tenuto a documentare la propria inidoneità fisica** rispetto alle nuove mansioni assegnate.

Nel caso in specie, la Corte d'Appello di Firenze, in riforma della sentenza di primo grado, aveva ritenuto **illegittimo il licenziamento** per giusta causa intimato ad una lavoratrice, dipendente di una cooperativa di consumo a cui era stato chiesto di **svolgere turni di servizio presso il banco del pesce.**

In particolare, la dipendente si era **reiteratamente rifiutata** di svolgere le nuove mansioni assegnate, senza peraltro allegare alcuna documentazione, adducendo una inidoneità fisica allo svolgimento di qualsiasi attività a contatto con il pesce fresco.

La società soccombente ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza sostenendo l'**obbligo** della lavoratrice **di documentare** sanitarimente la sua personale impossibilità allo svolgimento delle mansioni.

Orbene, **la Suprema Corte ha confermato la decisione** della Corte territoriale ricordando che l'obbligo di far valutare le nuove mansioni, ai sensi dell'art. 41 del Decreto legislativo 81/08 in materia di sorveglianza sanitaria, **grava esclusivamente sul datore di lavoro**, non ricorrendo alcun obbligo di dimostrazione di inidoneità fisica a carico della lavoratrice.

Nel caso in esame, hanno concluso gli Ermellini, costituiva **onere datoriale**, in applicazione degli obblighi di sicurezza, ex art. 2087 c.c. e di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, ex art. 1375 c.c., **sottoporre il lavoratore**, che informi l'azienda della incompatibilità o seria difficoltà a svolgere il lavoro presso il nuovo reparto, **alla visita del medico competente** e ad **adottare le eventuali misure alternative possibili al licenziamento**.

NOTA DI CREDITO PER SCONTI SOLO SE SI DIMOSTRA LA ESISTENZA DI UN ACCORDO CON IL CLIENTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 2060 DEL 3 FEBBRAIO 2016

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 2060 del 3 febbraio 2016**, ha statuito che **in caso di emissione di nota credito, per riconoscimento di sconti, occorre che l'emittente dia prova documentale che possa giustificare gli sconti accordati ai clienti.**

IL FATTO

A carico di una società, l'Agenzia delle Entrate provvedeva ad emettere avviso d'accertamento a seguito di contestazione dell'omessa contabilizzazione di componenti positivi di reddito, corrispondenti a note di credito (che avevano determinato una diminuzione dei ricavi) emesse per sconti accordati ai clienti.

La società provvedeva a impugnare l'avviso dinanzi alla giustizia tributaria, risultando vincitrice in primo grado, giudizio poi sovvertito in appello, ove il Collegio regionale argomentava che, secondo la disciplina prevista ***dall'articolo 26 del DPR 633/1972, per le variazioni dell'imponibile Iva in conseguenza di abbuoni o sconti previsti contrattualmente, la dimostrazione dell'avvenuta registrazione della variazione, dell'emissione di note di credito, della***

registrazione nei partitari clienti, non prova l'esistenza della previsione contrattuale.

Nel susseguente ricorso per Cassazione, la società denuncia violazione di legge, atteso che nel, caso di specie avrebbe errato la C.T.R. nel ritenere che **incomba sul contribuente la prova della sussistenza delle condizioni di fatto che integrano il diritto a effettuare le variazioni** di cui all'articolo 26 del DPR 633/1972.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, nel confermare la pronuncia di secondo grado, con la sentenza *de qua*, hanno sancito che **"il ricorso alla procedura di variazione prevista dall'art. 26, secondo comma, del DPR 633/72, in conseguenza dell'applicazione di abbuoni o sconti, con la connessa riduzione dell'ammontare imponibile, richiede una duplice condizione:**

- ***che venga praticato al cessionario o committente, dal cedente o dal prestatore, uno sconto sul prezzo della vendita effettuato;***
- ***che la riduzione del corrispettivo al cliente sia il frutto di un accordo,*** il quale può essere documentale, o verbale, e persino successivo, purché del medesimo sia fornita la prova, da parte dei soggetti interessati, mediante la trasfusione del patto stesso in note di accredito, emesse da una parte a favore dell'altra, con l'allegazione della causale che, volta per volta, abbia giustificato gli sconti medesimi. (*cf. Cassazione, 9195/2001, 318/2006, 5006/2007, 26513/2011 e 8535/2014*).

E' solo al verificarsi di tali condizioni, hanno concluso gli Ermellini, che ai fini Irpeg ne deriva che *"l'operazione commerciale per la quale sia stata emessa fattura vede ridotto il suo ammontare"* (Cass. n. 5006/2007), in quanto lo sconto è *"una componente che incide direttamente sul prezzo della merce o del servizio, riducendone l'ammontare dovuto per le singole operazioni poste in essere"* (Cass. n. 5208/2012).

In nuce, affinché **siano giustificati gli sconti accordati ai clienti** che portano a una riduzione dei ricavi, **serve una prova documentale o verbale da parte del contribuente.** La dimostrazione dell'avvenuta registrazione della variazione (articolo 26, comma 2, DPR 633/1972), dell'emissione di note di credito, della registrazione nei partitari clienti, **non è sufficiente a dimostrare l'esistenza della previsione contrattuale**, così come richiede la legge.

LEGITTIMA LA CARTELLA DI PAGAMENTO ANCHE IN ASSENZA DELL'INVITO A PRODURRE DOCUMENTI.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 4591 DEL 9 MARZO 2016

La Corte di Cassazione - Sezione Tributaria-, **sentenza n° 4591 del 9 marzo 2016**, ha statuito che **la cartella di pagamento emessa in seguito a controllo formale è ampiamente legittima ancorché il contribuente non dovesse aver ricevuto l'invito a produrre documenti e conseguenzialmente l'esito del successivo controllo**; pertanto, l'invio effettuato delle comunicazioni in parola a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno è pienamente in linea con il dettato normativo, pur se il destinatario eccepisca di non averle mai ricevute.

Nel caso di specie, gli Ermellini, hanno respinto *in toto* le doglianze di un contribuente, già soccombente nei precedenti gradi di giudizio, il quale aveva impugnato una cartella di pagamento emessa a seguito di controllo formale ex art. 36-ter DPR 600/1973, lamentando, tra l'altro, come l'Agenzia delle Entrate non avesse correttamente notificato l'invito a produrre documenti ed il conseguente esito del controllo effettuato.

Nelle motivazioni del *decisum*, la S.C. ha messo in risalto **il carattere eventuale dell'invito a produrre documenti, che l'Ufficio preposto è tenuto a formulare esclusivamente se nel corso dell'attività di controllo emergano elementi e/o dati rispetto ai quali si renda necessario richiedere chiarimenti al soggetto passivo ovvero invitarlo a produrre documenti non allegati o difformi da quelli già in possesso**. La condizione *de qua* mette al riparo preventivamente l'Ufficio da contestazioni, dal momento che il suo inoltro non costituisce un adempimento inderogabile, atteso che la legge, limitandosi a prescrivere l'adempimento, non ne indica in alcun modo forme obbligatorie. L'ufficio può, infatti, prescindere dalla formulazione dell'invito quando non ne sussista la necessità, ed il contribuente ricorrente non ha alcun titolo a lamentarne l'omesso ricevimento, potendo infatti non essergli mai pervenuto appunto perché l'Amministrazione non ne abbia ravvisato le condizioni per l'invio in parola.

In *nuce*, per gli Ermellini, è infondata anche la motivazione lamentata dal contribuente sull'aspetto formale del procedimento, smentita dalla stessa legge,

laddove autorizza ad inoltrare l'invito di cui sopra *"anche telefonicamente o in forma scritta o telematica"*, prevedendo un ampio ventaglio di canali informativi a cui l'Amministrazione è libera di attingere per sollecitare il contribuente a fornire i necessari chiarimenti ovvero a produrre i documenti utili per completare l'attività di verifica, non prevedendo alcun vincolo di forma.

L'ASSENZA A VISITA MEDICA DI CONTROLLO NON INTEGRA GLI ESTREMI DELLA GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO.

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 4695 DEL 12 MARZO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 4695 del 12 marzo 2016**, ha (ri)statuito che l'assenza a visita fiscale non può considerarsi giusta causa di licenziamento. Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Milano, confermando quanto stabilito dal Tribunale di Milano, riteneva legittimo il licenziamento di un lavoratore assentatosi alla visita di controllo e dalla visita ambulatoriale del giorno successivo. La Corte valutava la condotta del lavoratore considerando, oltre al fatto contestato, anche altri quattro precedenti provvedimenti disciplinari, indice di superficialità e scarsa affidabilità del dipendente.

Gli Ermellini hanno rammentato che la valutazione della gravità del fatto non è una mera astrazione, bensì deve basarsi su fatti concreti riferiti alla natura ed alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle mansioni svolte, dall'importanza soggettiva del fatto, dalle circostanze in cui si è verificato il fatto, dai motivi e dell'intensità dell'elemento intenzionale e colposo. Nondimeno, è necessario valutare l'importanza dell'inadempimento (art. 1455 cc). Pertanto, la sussistenza di una giusta causa di licenziamento va accertata in base alla gravità dei fatti addebitati rilevabile dalla loro portata oggettiva e soggettiva, dalle circostanze in cui i fatti sono stati commessi, dall'intenzionalità e dalla proporzionalità fra i fatti commessi e la sanzione adottata.

In conclusione, l'organo di nomofilachia, ha bacchettato i Giudici di merito evidenziando che non era stata data sufficiente motivazione circa la proporzionalità della sanzione espulsiva senza poi considerare che il lavoratore si era recato alla visita di controllo, come da avviso dello stesso medico.

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***