

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

CONSIGLIO PROVINCIALE DI
NAPOLI



con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

.....FORMARE....INFORMANDO.....ovvero.....
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi
.....FORMARE....INFORMANDO.....ovvero.....
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi

N° 13/2013

8 Aprile 2013 (*)

***Gentili Colleghe e Cari Colleghi,
nell'ambito di questa nuova iniziativa editoriale di comunicazione e di
immagine, ma pur sempre collegata alla instancabile attività di informazione e
di formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....***

Oggi parliamo di.....

ISTITUITI NUOVI CODICI TRIBUTI PER IL PAGAMENTO DEGLI AVVISI BONARI A SEGUITO CONTROLLO AUTOMATICO DELLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI AI SENSI DELL'ART. 36 *BIS* DEL DPR 600/73.

AGENZIA DELLE ENTRATE – RISOLUZIONE N. 21/E DEL 29 MARZO 2013

L'Agenzia delle Entrate, **risoluzione n. 21/E del 29 marzo 2013**, **ha provveduto ad istituire nuovi codici tributo**, che vanno utilizzati dai contribuenti che intendono **pagare solo una parte dell'importo richiesto, a seguito del controllo automatico della dichiarazione ai sensi del 36-*bis* del D.P.R. 600/73.**

I nuovi codici tributo **"910B", "911B" e "912B" dovranno essere utilizzati nel caso in cui il contribuente, destinatario della comunicazione di irregolarità, voglia pagare solo una parte dell'importo complessivamente richiesto dall'Amministrazione fiscale, a partire dall'anno d'imposta 2011.**

Nel modello F24, i suddetti codici tributo ***andranno esposti nella sezione "erario"***, esclusivamente in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a debito

versati", **indicando nel campo "rateazione/regione/prov./mese rif." il codice catastale del Comune**, (reperibile sul sito dell'Agencia nella "Tabella dei codici catastali dei Comuni"), in cui era domiciliato il contribuente alla data del 1° gennaio del periodo di riferimento.

Nella delega di pagamento vanno anche riportati, negli specifici campi, il codice atto e l'anno di riferimento evidenziati nella comunicazione.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO SE L'ATTIVITA' LAVORATIVA CUI LO STESSO ERA DESTINATO VIENE ESTERNALIZZATA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 6346 DEL 13 MARZO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 6346 del 13 marzo 2013**, ha statuito la **legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato per la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore.**

IL FATTO

Una società aveva provveduto all'esternalizzazione del servizio infermieristico con relativa soppressione del posto di lavoro a cui era addetto il lavoratore, il quale provvedeva, di conseguenza, ad impugnare il licenziamento, ritenendo non sussistente il giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Come noto, ***ai sensi dell'art. 3 L. n. 604 del 1966, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo risulta legittimo quando è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.***

Nel caso in specie, **i Giudici d'Appello**, sulla base del materiale probatorio acquisito durante la fase istruttoria, ***avevano accertato che la Società datrice di lavoro, aveva affidato lecitamente ad un terzo il servizio di infermeria, sopprimendo il posto di lavoro del lavoratore, il che integrava le ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro di cui all' art. 3 L. n. 604/66. Né il lavoratore aveva assolto l'onere di indicare in quale concreta - e non astratta - posizione avrebbe potuto essere reimpiegato.***

Il lavoratore ricorreva per Cassazione contro la sentenza di merito.

Orbene, *i Giudici di Piazza Cavour*, con la sentenza *de qua*, **hanno riconosciuto la piena legittimità del licenziamento intimato per la soppressione del posto di lavoro**, in quanto durante la fase di merito era stato chiaramente accertato:

- **che la società datrice di lavoro, che si occupava di ricerca, produzione e commercializzazione di farmaci, aveva lecitamente affidato il servizio di infermeria ad una società terza specializzata, la quale gestiva detto servizio infermieristico "in autonomia con proprio personale diverso nel tempo".** Sicché la scelta imprenditoriale (*id*: la soppressione del posto di lavoro) risultava effettiva e non simulata o pretestuosa, per cui appariva del tutto legittimo il licenziamento intimato;
- ***l'impossibilità di una ricollocazione interna del lavoratore;***
- ***che la Società datrice di lavoro aveva assunto, nei dodici mesi successivi al licenziamento ed in tutto il territorio nazionale, solo un addetto al controllo qualità ed un manutentore elettrico, qualifiche ben diverse da quelle del lavoratore licenziato.***

SCATTA L'ACCERTAMENTO INDUTTIVO SE LA DESCRIZIONE IN FATTURA E' TROPPO GENERICA.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 6527 DEL 14 MARZO 2013

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 6527 del 14 marzo 2013**, ha statuito che **è legittimo l'accertamento induttivo del reddito se la fattura contiene una descrizione alquanto generica circa la prestazione di servizio eseguita.**

Il fatto.

L'Amministrazione finanziaria emetteva, a carico di uno studio associato di ragionieri, un avviso di accertamento ai fini Irap e Iva per l'anno d'imposta 2009, dopo aver ricostruito in via induttiva il maggior reddito causa la descrizione troppo generica delle operazioni indicate in fattura.

L'atto impositivo veniva impugnato dinanzi ai giudici di merito che ne dichiaravano l'illegittimità.

In particolare, secondo la Commissione Tributaria Regionale, ***L'Amministrazione finanziaria non avrebbe potuto avvalersi del metodo induttivo essendo la***

contabilità regolare. Né avrebbe potuto fondare l'accertamento sul tariffario professionale, dal momento che i professionisti dello studio venivano pagati con importi inferiori, che non sempre riscuotevano e che in parte affluivano ad un'altra società partecipata dagli stessi.

Avverso la sentenza dei giudici di appello, l'Agenzia delle Entrate ricorreva in Cassazione.

Orbene, ***i giudici di Piazza Cavour, con la sentenza de qua, hanno (ri)affermato che, in tema di accertamento delle imposte sui redditi, l'omessa indicazione nelle fatture dei dati prescritti dall'articolo 21 del DPR 633/1972 integra quelle gravi irregolarità che, ai sensi dell'articolo 39 del DPR 600/1973, legittimano l'Amministrazione finanziaria a ricorrere all'accertamento induttivo del reddito imponibile, pur in presenza di una contabilità formalmente corretta*** (cfr. Corte di Cassazione, sentenze 5748/2010 e 27063/2007).

Nel caso in esame, le fatture non recavano l'indicazione della natura, del periodo e dell'importo delle prestazioni professionali e, poiché il contribuente non era riuscito a provare concretamente l'attività svolta, le fatture erano state considerate emesse per prestazioni inesistenti, dando piena legittimità all'accertamento induttivo operato dall'Amministrazione finanziaria.

Perciò è bene fare attenzione nell'emissione di fatture troppo generiche, curandosi di indicare più precisamente il tipo di attività svolta, oltre ad essere pronti a produrre documentazione idonea a dimostrarne l'effettivo svolgimento, al fine di vincere la presunzione semplice operante in favore dell'Agenzia delle Entrate.

LA ILLEGITTIMITA' DEL RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO DI UNA P.A. CON UN DIRIGENTE COMPORTA L'APPLICAZIONE DELLE CONSEGUENZE REINTEGRATORIE DELL'ART. 18 L. 300/70.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5408 DEL 5 MARZO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 5408 del 5 Marzo 2013**, ha ribadito il proprio consolidato indirizzo affermando che, **la illegittimità del licenziamento comminato al dirigente** dipendente **della Pubblica Amministrazione**, comporta l'applicazione al rapporto fondamentale sottostante della **disciplina dell'art. 18 della legge n. 300 del**

1970, con **conseguenze reintegratorie**, a norma dell'art. 51, secondo comma, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Nel caso in specie, la Corte di Appello di Catanzaro, in riforma della decisione di primo grado, aveva dichiarato **illegittimo il licenziamento intimato ad un dirigente** dipendente dall'Azienda Sanitaria di Cosenza, ordinandone la **reintegrazione** nel posto di lavoro e condannando l'Azienda al **pagamento delle retribuzioni maturate**. I Giudici del merito avevano ritenuto che fosse stato **violato il principio della immediatezza della contestazione** e che fosse anche privo di giustificazione il tempo impiegato per deliberare il recesso, una volta esaurita la procedura di contestazione degli addebiti.

Avverso la sentenza di reintegra, ha proposto **ricorso l'Azienda Sanitaria** di Cosenza evidenziando il **pieno rispetto dei tempi tecnici occorrenti** per l'esercizio del potere disciplinare e lamentando, altresì, che **il medico** destinatario del provvedimento, **rivestendo la qualifica di dirigente, non poteva beneficiare della tutela reale ex art. 18 Legge 300/70**. Era, pertanto, da escludere, secondo le motivazioni della Asl, in ragione dell'intenso vincolo fiduciario che connota tale tipo di rapporto, la reintegrazione nel posto di lavoro, onde la eventuale illegittimità del licenziamento poteva comportare **solo il pagamento delle apposite indennità**.

Orbene, **i Giudici di legittimità, nel rigettare il ricorso proposto, hanno confermato la congruità** e la coerenza delle motivazioni addotte dai **Giudici dell'appello in ordine alla mancata tempestività** degli addebiti contestati al dirigente. Nel contempo, **hanno ribadito che, la illegittimità del recesso** dal rapporto di lavoro di una P.A. con un dirigente **comporta l'applicazione** al rapporto fondamentale sottostante **della disciplina dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, con conseguenze reintegratorie**, a norma dell'art. 51, secondo comma, del d.lgs. n. 165 del 2001 (*cf.* Cass. 1 febbraio 2007 n. 2233; Cass. 13 giugno 2012 n. 9651);

La Suprema Corte ha, altresì, evidenziato che, **la legge 20 maggio 1970 n. 300, si applica alle P.A., a prescindere dal numero dei dipendenti** e che, il rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici è assimilato dall'art. 21 del citato d.lgs. a quello della categoria impiegatizia con funzioni dirigenziali. Dunque, **l'illegittimità del recesso comporta anche per i dirigenti pubblici gli effetti reintegratori stabiliti dall'art. 18 Statuto dei Lavoratori**.

IL COMPENSO SPETTANTE AL CONSULENTE DEL LAVORO IN VESTE DI C.T.U. E' COMPRENSIVO DELLA RELAZIONE SUI RISULTATI DELL'INCARICO ESPLETATO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5707 DEL 7 MARZO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 5707 del 7 Marzo 2013**, ha confermato il **principio della omnicomprensività dei compensi** spettanti ai Periti ed ai Consulenti tecnici d'ufficio, **escludendo che possa essere richiesto un compenso separato** per l'elaborazione intellettuale del professionista.

Nel caso *de quo*, **un Consulente del Lavoro aveva proposto ricorso** avverso il **provvedimento di liquidazione del compenso**, spettante per l'attività resa, nell'ambito dell'incarico collegiale, volto alla **ricostruzione delle posizioni creditorie** dei dipendenti di una società assoggettata a procedura concorsuale.

Il professionista lamentava di **non essersi limitato** a redigere la scheda tecnica con il **dettaglio analitico di ben 177 conteggi**, di altre undici comunicazioni e note, e di **cento modelli per la richiesta dell'indennità di disoccupazione** ma, di aver **elaborato una complessa relazione tecnico-giuridica**, esplicativa **delle difformità** tra quanto richiesto in sede di insinuazione al passivo e quanto spettante secondo i calcoli. Pertanto, l'opera svolta, di concerto con altri professionisti, doveva essere remunerata con un compenso separato per l'elaborazione intellettuale e per la stesura della relazione.

La Suprema Corte, investita del caso, **ha rigettato il ricorso** proposto dal Consulente ed ha **evidenziato che, la normativa di riferimento** (*id*: art. 29 del D.M. 30/5/2002) **non consente affatto l'interpretazione prospettata dal ricorrente**.

L'art. 29 cit., infatti, dispone: "**Tutti gli onorari.....sono comprensivi della relazione sui risultati dell'incarico espletato**, della partecipazione alle udienze e di ogni altra attività concernente i quesiti"; alla stregua della **chiara formulazione** della norma, hanno concluso gli Ermellini, deve ritenersi che, la stessa **non consente di distinguere**, come ha tentato artificialmente di fare il ricorrente, **tra relazione tecnico - giuridica**, meramente illustrativa dei risultati conseguiti a seguito dell'incarico peritale, e **relazione dotata di "autonomi contenuti, volti ad arricchire e precisare i contenuti della consulenza espletata"**.

L'OBBLIGO DEL "REPECHAGE" NON IMPONE AL DATORE DI LAVORO LA RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL LAVORATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 5963 DELL' 11 MARZO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 5963 dell'11 marzo 2013**, ha statuito che, **l'obbligo di *repechage* non impone al datore di lavoro di provvedere anche alla riqualificazione del lavoratore al fine di "salvargli" il posto di lavoro.**

Come noto, l'ormai consolidata giurisprudenza impone al datore di lavoro, che si trovi nella situazione di dover effettuare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di valutare eventuali possibili ricollocazioni aziendali per il lavoratore, adibendolo a mansioni equivalenti o (in *extrema ratio*) inferiori.

Nel caso *de quo*, un lavoratore, addetto al reparto manutenzione carrozzeria autoveicoli, veniva licenziato a seguito della soppressione del suo posto di lavoro. Lo stesso ricorreva ai giudici di prime cure, ritenendo violato l'obbligo di *repechage*, in quanto l'azienda aveva successivamente assunto nuovi lavoratori con la mansione di autista. Vittorioso in I grado, il lavoratore soccombeva in Appello.

Orbene gli Ermellini, nell'avallare *in toto* il *decisum* della Corte territoriale, hanno sottolineato come il datore di lavoro sia tenuto a "ripescare" il lavoratore licenziato, a seguito della soppressione del posto di lavoro, laddove lo stesso sia già in possesso della necessaria professionalità per espletare le "nuove" mansioni, **non potendosi ritenere sussistente anche un obbligo di riqualificazione professionale del dipendente.**

Pertanto, atteso che, nel corso del procedimento istruttorio era emerso che il lavoratore aveva svolto **solo occasionalmente** la mansione di autista, i Giudici di Piazza Cavour hanno confermato la legittimità dell'atto di recesso datoriale.

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE DENUNCI - SENZA CADERE NELLA CALUNNIA - ILLECITI COMMESSI DAL PROPRIO DATORE DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 6501 DEL 14 MARZO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 6501 del 14 marzo 2013**, ha statuito **l'illegittimità del licenziamento comminato al lavoratore per aver denunciato all'autorità giudiziaria presunti illeciti del proprio datore di lavoro.**

Nel caso *de quo*, un lavoratore veniva licenziato per aver segnalato alla Magistratura dei presunti illeciti in materia di gare di appalto commessi dall'azienda dove era occupato. A

tale denuncia il dipendente allegava documenti aziendali senza fornire nessun tipo di informativa ai propri superiori.

Ne derivava il licenziamento. Soccombente in entrambi i gradi di merito, il subordinato ricorreva in Cassazione.

Orbene, i Giudici di legittimità, nel ribaltare il deliberato di merito, hanno sottolineato come **il denunciare un (*presunto*) illecito del proprio datore di lavoro non possa costituire giustificato motivo di licenziamento (*né, a maggior ragione, una giusta causa*) salvo il caso in cui sia rinvenibile, nel comportamento del lavoratore, una calunnia o un'ingiuria**. Denunciare le irregolarità, hanno evidenziato ulteriormente gli Ermellini, oltre ad essere un dovere civico, è, in alcuni casi, un obbligo posto a carico del cittadino e non può essere considerato elemento idoneo a ledere l'imprescindibile vincolo fiduciario fra le parti.

Pertanto, atteso che **nei doveri del dipendente non rientra quello di omertà nei confronti del datore di lavoro** e che, nel caso di specie, non è stata rinvenuta alcuna intenzione calunniosa nei confronti dell'azienda, i Giudici del Palazzaccio hanno sancito l'illegittimità del licenziamento comminato.

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.