



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° 16/2016

Napoli 9 Maggio 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.....

NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE L'EVENTUALE PRESENTAZIONE DELLE DIFESE DEL DIPENDENTE PRIMA DELLA SCADENZA DEI 5 GIORNI PREVISTI DALLO STATUTO DEI LAVORATORI NON MODIFICA LA DECORRENZA DEL TERMINE PREVISTO DAL CCNL DI RIFERIMENTO PER L'ADOZIONE DEGLI EVENTUALI OPPORTUNI PROVVEDIMENTI SANZIONATORI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 8180 DEL 22 APRILE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 8180 del 22 aprile 2016**, ha (ri)statuito che **laddove il CCNL di riferimento preveda un termine entro il quale adottare un provvedimento disciplinare, all'esito del relativo procedimento, tale periodo deve essere conteggiato, salva diversa previsione, dall'esperire del termine di cinque giorni previsto dall'art. 7 della L. n° 300/70 anche se il prestatore esercita il proprio diritto di difesa prima di tale scadenza.**

Nel caso in disamina, un dipendente veniva licenziato per giusta causa a seguito di un alterco con altro subordinato, con passaggio alle vie di fatto e violenze.

Il lavoratore impugnava il licenziamento in quanto, fra l'altro, l'atto di recesso era stato comunicato oltre 5 giorni dal momento in cui lo stesso aveva presentato le proprie memorie difensive ai sensi dello Statuto dei Lavoratori. A supporto delle proprie ragioni, **il prestatore sosteneva che il suddetto termine di 5**

giorni, previsto dal CCNL di riferimento, dovesse essere computato dalla data di comunicazione degli argomenti a propria difesa e non dall'espiare dei canonici 5 giorni previsti dalla L. n° 300/70.

Soccombente in entrambi i gradi di merito, il lavoratore ricorreva in Cassazione. Orbene, gli Ermellini, nel confermare integralmente il deliberato dei gradi di merito, hanno evidenziato che **anche nel caso in cui il dipendente presenti le proprie memorie difensive, prima del completo decorso dei 5 giorni previsti dall'art. 7 della L. n° 300/70, le tempistiche a disposizione del datore di lavoro, per l'adozione dell'idoneo provvedimento disciplinare, non subiscono alcuna modifica se la contrattazione collettiva di riferimento fissa tali termini in relazione all'espirare dei canonici 5 giorni previsti dallo Stato di Lavoratori.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* **il datore di lavoro aveva comunicato l'atto unilaterale di recesso nel pieno rispetto dei 5 giorni lavorativi previsti dal CCNL di categoria, decorrenti dallo scadere dei 5 giorni previsti dalla L. n° 300/70,** i Giudici di Piazza Cavour hanno rigettato il ricorso ritenendo ininfluyente che il prestatore avesse presentato le proprie memorie difensive prima dell'intero decorso dei termini sanciti dallo Statuto dei Lavoratori.

E' DISCRIMINATORIO IL LICENZIAMENTO INTIMATO ALLA LAVORATRICE CHE MANIFESTA LA VOLONTA' DI ASSENTARSI DAL LAVORO PER SOTTOPORSI A PRATICHE DI INSEMINAZIONE ARTIFICIALE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 6575 DEL 5 APRILE 2016

La Corte di Cassazione - **sentenza n° 6575 del 5 aprile 2016**, ha statuito la **illegittimità, per ragioni legate al sesso,** del licenziamento comminato alla lavoratrice che manifesti la **volontà di assentarsi dal lavoro** (per un periodo futuro) al fine di sottoporsi all'estero a **pratiche di inseminazione artificiale.** Nel caso in specie, la Corte d'Appello di Roma, in parziale riforma della pronuncia di primo grado, accoglieva la domanda proposta da una lavoratrice volta ad ottenere la dichiarazione di nullità/illegittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro titolare di uno studio professionale.

La comunicazione di licenziamento era stata predisposta dopo che la lavoratrice aveva esternato la possibile assenza dal lavoro per sottoporsi a pratiche di

inseminazione artificiale. Il datore di lavoro nella comunicazione di recesso, evidenziava *ex adverso*, quale ragione, le **ricadute negative** delle **assenze programmate** sulla funzionalità dello studio e, dunque, una **ragione economica e organizzativa**.

Avverso la sentenza ha proposto ricorso il datore sostenendo che non poteva ritenersi sussistere il motivo discriminatorio o illecito a fronte di una condotta della lavoratrice intesa ad utilizzare l'istituto delle assenze per malattia al di là dei limiti ad esso propri, non essendo configurabile una assenza per malattia in "prevenzione".

Orbene, **la Suprema Corte ha rigettato il ricorso** avallando il *decisum* dei primi gradi del giudizio. La Corte territoriale, secondo gli Ermellini, nel dichiarare **nullo il licenziamento perché discriminatorio**, aveva fatto corretta applicazione del "**principio di non discriminazione per ragioni di genere**", di cui la direttiva 76/207 sulla "parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" costituisce attuazione concreta.

La Corte territoriale non ha inteso, infatti, applicare in via anticipata la tutela prevista per la malattia della lavoratrice - non ancora verificatasi - ma ha **accertato la nullità dell'atto** in quanto determinato dalla intenzione manifestata dalla lavoratrice di sottoporsi agli interventi di fecondazione in vitro. Rispetto al carattere discriminatorio del licenziamento, hanno concluso gli Ermellini, rileva unicamente il rapporto di causalità tra il trattamento di fecondazione e l'atto di recesso e non anche la circostanza che l'intervento, con il conseguente impedimento al lavoro, sia stato semplicemente programmato.

I COMPENSI PROFESSIONALI INCASSATI SUCCESSIVAMENTE ALLA CESSAZIONE DELL'ATTIVITA' SONO SOGGETTI AD IVA.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONI UNITE - SENTENZA N. 8059 DEL 21 APRILE 2016

La Corte di Cassazione – Sezioni Unite -, **sentenza n° 8059 del 21 aprile 2016**, ha statuito che **sono soggetti all'imposta sul valore aggiunto i compensi per prestazioni professionali percepiti dopo la cessazione dell'attività e la chiusura della partita IVA**.

Nel caso in specie, ad un ex architetto veniva notificato un avviso di accertamento per IVA, IRPEF e IRAP in relazione a compensi per prestazioni

professionali riscossi nel 2002 nonostante la cessione dell'attività con chiusura della partita IVA nel 1997.

Il suddetto avviso veniva prontamente impugnato dinanzi alla giustizia tributaria dal contribuente che risultava vittorioso in entrambi i gradi di giudizio di merito. In particolare, la CTR ***aveva ritenuto non assoggettabili all'IVA compensi in questione perché l'attività professionale era cessata in "epoca remota"***, difettando -pertanto- il presupposto soggettivo. Secondo la CTR, dunque, gli importi dovevano essere fatti rientrare tra i redditi diversi di cui all'art. 67 del TUIR, con conseguente sufficienza del rilascio di una quietanza.

Da qui il ricorso per Cassazione da parte dell'Amministrazione finanziaria.

Nel corso del giudizio di legittimità i Giudici delle leggi, rimettevano la questione alle Sezioni unite per i seguenti motivi:

- ***Non vi erano precedenti giurisprudenziali in materia;***
- ***Dal tenore letterale dell'art. 6, comma 3, del D.P.R. n. 633/1972, si rilevava che le prestazioni di servizio si consideravano effettuate all'atto del pagamento del corrispettivo.***

Orbene, le **Sezioni Unite**, *rifacendosi alla normativa comunitaria vigente in materia (Direttiva n. 2006/112/CE)*, hanno affermato che **i compensi di prestazioni da attività imprenditoriale o professionale, conseguiti dopo la cessazione dell'attività medesima, devono ritenersi assoggettati ad IVA**, e ciò al fine di ***assicurare il compiuto rispetto del principio della neutralità fiscale dell'IVA***, in forza del quale **il tributo è esclusivamente destinato a gravare sul consumatore finale** e non può risolversi né in svantaggio né in vantaggio per gli operatori economici che intervengano nei passaggi intermedi del ciclo produttivo/distributivo.

Nel dettaglio i Giudici supremi hanno rilevato che ***soltanto l'esigibilità può essere rinviata al momento del pagamento del corrispettivo, mentre il cd "fattore generatore dell'imposta", cioè il momento in cui l'operazione si considera effettuata ai fini dell'IVA, resta agganciato all'ultimazione della prestazione.***

Per quanto sopra, hanno continuato i Giudici nomofilattici, appare chiaro che **l'ordinamento comunitario vincola l'imponibilità Iva non al pagamento del corrispettivo, ma al materiale espletamento della prestazione**, per cui **il momento dell'incasso del compenso rappresenta esclusivamente il**

limite temporale estremo per l'adempimento dell'obbligo di fatturazione.

Pertanto, **l'incasso conseguito dopo la cessazione dell'attività professionale deve ritenersi assoggettato ad Iva**, poiché **riferito ad una prestazione eseguita nel corso dello svolgimento dell'attività stessa.**

L'INVALIDITA' FISICA PER COSTITUIRE VALIDO MOTIVO DI RECESSO VA SEMPRE CORRELATA ALLA IMPOSSIBILITA' DI SVOLGERE LE MANSIONI SVOLTE PRECEDENTEMENTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 8248 DEL 26 APRILE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 8248 del 26 aprile 2016**, ha statuito che **l'accertamento da parte del datore di lavoro dello stato invalidante del dipendente non significa di per sé che il dipendente non sia più abile a svolgere altre mansioni.**

Nel caso in specie, i Giudici di Piazza Cavour hanno annullato con rinvio la sentenza dei Giudici Territoriali, accogliendo parzialmente le doglianze di **un lavoratore dichiarato non vedente e licenziato dal datore di lavoro per inabilità alle mansioni, senza però l'indicazione dei compiti che lo stesso non può più svolgere a causa dell'invalidità**, tant'è che il lavoratore ha svolto normalmente la sua mansione fino all'ultimo giorno di lavoro, anche dopo l'accertamento stesso dell'invalidità.

Per gli Ermellini, **il licenziamento deve essere considerato nullo piuttosto che illegittimo, per essere la condizione di cecità del lavoratore una ragione esclusiva del recesso** e non un mero presupposto di fatto della non proficuità della prestazione lavorativa.

In *nuce* la S.C., con la sentenza *de qua*, **qualificando come discriminatorio il licenziamento intimato al lavoratore esclusivamente in forza dell'accertamento della condizione di non vedente**, ribadisce i dettami del nostro ordinamento in tema di una tutela ancora forte nei confronti di un licenziamento anche e soprattutto quando il recesso è sorretto da ragioni discriminatorie. E' infatti il datore di lavoro che deve sempre fornire, in concreto, la prova del fatto che la nuova condizione invalidante sia un ostacolo alla capacità del dipendente di rendere proficuamente la propria prestazione.

LA DIPENDENZA ECONOMICA DELLA S.R.L. NON GIUSTIFICA IL MANCATO PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 17429 DEL 28 APRILE 2016

La Corte di Cassazione – Sezione Penale -, **sentenza n° 17429 del 28 aprile 2016**, ha condannato il legale rappresentante di una società per l'omesso versamento dei contributi di maggio e novembre 2008, per un importo complessivo di € 15.481,00, non ritenendo giustificabile la presunta dipendenza economica e decisionale alla società capogruppo.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Milano, confermando quanto stabilito dal Tribunale di primo grado, riteneva colpevole il legale rappresentante per le omissioni contributive, attesa la prova documentale rappresentata dai modelli DM/10 inviati e superflua la richiesta della difesa circa una presunta crisi aziendale.

Nel caso *de quo*, circa lo stato di crisi aziendale e di dipendenza decisionale, gli Ermellini non hanno ritenuto plausibile che un soggetto dotato di autonomia giuridico patrimoniale, seppur inserita in un gruppo, non fosse in grado di provvedere al pagamento della somma in commento. Difatti, in mancanza di una causa di forza maggiore di cui all'art. 45 c.p., dinanzi all'impossibilità di accedere al credito, il legale rappresentante avrebbe dovuto, anche con i propri averi, tentare di fronteggiare la dichiarata mancanza di liquidità. Tenuto poi conto del modesto importo dei contributi non versati, la tesi difensiva non risultava apprezzabile. Il sostituto d'imposta è colpevole anche in presenza di una crisi di liquidità, fatto salvo che l'imputato non dimostri che le difficoltà finanziarie non sono ad esso imputabili ed altrimenti fronteggiabili, ivi compreso il suo patrimonio.

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*