



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 di Diritto del Lavoro, Legislazione Sociale e Diritto Tributario “RAFFAELLO RUSSO SPENA” del CPO di Napoli

N° 23/2016

Napoli 27 Giugno 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.....

LA DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI FERIE SPETTA UNICAMENTE AL DATORE DI LAVORO NELL'AMBITO DELL'ESERCIZIO DEL GENERALE POTERE ORGANIZZATIVO E DIRETTIVO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12205 DEL 14 GIUGNO 2016

La Corte di Cassazione, sentenza n° 12205 del 14 giugno 2016, ha (ri)statuito che **l'esatta determinazione del periodo feriale spetta unicamente al datore di lavoro, nell'esercizio del generale potere organizzativo e direttivo.**

Nel caso in disamina, un dipendente comunicava al proprio datore che avrebbe fruito di alcuni giorni di ferie, subito dopo il termine di un'assenza per malattia. L'azienda, all'esito del procedimento disciplinare – ex art. 7 L. n° 300/70 -, irrogava il licenziamento per giusta causa **considerando le assenze dal lavoro quali ingiustificate non avendo autorizzato la fruizione delle ferie.**

Soccombente in entrambi i gradi di merito, il prestatore ricorreva in Cassazione. Orbene, gli Ermellini, nel ribaltare integralmente il deliberato dei gradi di merito, hanno evidenziato che **l'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta**

unicamente al datore di lavoro, nell'esercizio del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa, dovendosi riconoscere al lavoratore la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intenda fruire del riposo annuale. In ogni caso, però, anche se il godimento di ferie non autorizzate è idoneo a configurare una assenza ingiustificata, al fine di valutare la legittimità del licenziamento, deve sempre essere verificata la proporzione fra il comportamento negligente del prestatore e la sanzione disciplinare applicata dal datore.

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* il prestatore aveva comunicato, per iscritto, che avrebbe fruito del periodo di ferie, e che il datore di lavoro, restando totalmente inerte, non aveva provveduto a comunicare l'accoglimento delle stesse, ma neanche il loro diniego, aspettando addirittura 15 giorni prima di contestare l'assenza, i Giudici di Piazza Cavour hanno accolto il ricorso, rinviando gli atti alla Corte territoriale per un nuovo deliberato.

L'UTILIZZO CONTINUATO DELLE *PASSWORD* ALTRUI PER ESTRARRE INFORMAZIONI SU OGGETTI NON ATTINENTI ALLE PROPRIE MANSIONI LEGITTIMA IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12337 DEL 15 GIUGNO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12337 del 15 giugno 2016**, ha statuito che la condotta del dipendente bancario che utilizzi le *password* del direttore per svolgere verifiche non attinenti alle proprie mansioni, integra e legittima il ricorso alla sanzione espulsiva del **licenziamento per giustificato motivo soggettivo.**

Nel caso in esame, la Corte d'Appello di Torino, riformando la sentenza del Tribunale della stessa città, rigettava l'impugnativa del licenziamento per g.m.s. intimato da un istituto bancario nei confronti di una impiegata che, contravvenendo al divieto imposto dal direttore di filiale, aveva, **per un periodo superiore a tre mesi, utilizzato le password,** provvedendo anche all'inevitabile rinnovo, **del proprio superiore gerarchico** per la consultazione di una **banca dati**, per **scopi esorbitanti** rispetto alle mansioni cui era stata adibita.

Per la Cassazione della sentenza ha proposto ricorso la lavoratrice eccependo, oltre alla intempestività della contestazione degli addebiti, la **mancanza di proporzionalità fra la sanzione e la condotta**, in considerazione che la navigazione in *internet* era stata effettuata, in ogni caso, a favore di clienti dell'Istituto.

Orbene, **la Suprema Corte ha confermato quanto statuito dal Giudice d'Appello** e ribadito, che la giusta causa di licenziamento, come il giustificato motivo, costituiscono una nozione che la legge configura con disposizioni di limitato contenuto, delineanti un modulo generico che necessita di essere specificato in via interpretativa attraverso la valorizzazione sia di fatti esterni che attengono alla coscienza generale, sia di principi che si desumono tacitamente dalla disposizione.

Nella fattispecie, hanno continuato gli Ermellini, la Corte si è avvalsa di tali *standards* valutativi, giustificando il licenziamento disciplinare rispetto ai fatti addebitati che rivestivano il carattere di **grave violazione degli obblighi del rapporto di lavoro**, tale da lederne irrimediabilmente il rapporto fiduciario.

L'utilizzazione della password, hanno concluso gli Ermellini, e gli accessi alla banca dati non attinenti all'attività demandata, **sono stati** giustamente **valutati** non in sé ma, **nell'ambito della delicatezza della funzione attribuita alla dipendente.**

LA FATTURA CON DESCRIZIONE GENERICA NON CONSENTE LA DEDUZIONE DEL COSTO, DELL'IVA ED ESPONE IL TRASGRESSORE AD UNA APPOSITA SANZIONE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 9846 DEL 13 MAGGIO 2016

La Corte di cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 9846 del 13 maggio 2016**, ha (ri)affermato che **nella fattura devono essere indicati la natura, qualità e quantità dei beni e dei servizi ceduti/prestati. *In mancanza la fattura è considerata generica e imprecisa, ed è dunque insufficiente per dedurre i costi.***

Nel caso in specie, a carico di una società venivano emessi due avvisi di accertamento con i quali venivano recuperati a tassazione alcuni costi sostenuti

per delle provvigioni, in ragione di una generica formulazione delle fatture stesse, che pregiudicavano l'esercizio di verifica del Fisco.

La società contribuente provvedeva prontamente ad impugnare i suddetti avvisi dinanzi alla giustizia tributaria, ma in entrambi i giudizi di merito risultava soccombente. In particolare, il Giudice di Appello evidenziava la genericità dell'indicazione delle fatture, sottolineando come la contribuente non avesse neanche esibito gli estratti conto.

Da qui, il ricorso per Cassazione della società.

Si coglie l'occasione per ricordare il dettame normativo di cui all'**art. 21 del D.P.R. 633/72**:

“La fattura **contiene** le seguenti indicazioni:

a) *data di emissione*;

b) *numero progressivo che la identifichi in modo univoco*;

.....

g) ***natura, qualità e quantità dei beni e dei servizi formanti oggetto dell'operazione***;

Orbene, ciò premesso, i **Giudici di Piazza Cavour**, con la sentenza *de qua*, **hanno statuito** che ***l'Amministrazione finanziaria ha ben operato nel contestare l'effettività delle operazioni contenute in fatture generiche e irregolari, ritenendo impossibile dedurre i costi.***

In particolare, **gli Ermellini**, hanno rilevato come in tema di distribuzione dell'onere della prova (articolo 2697 C.C.), *qualora l'Agenzia delle Entrate sollevi questioni sulla deducibilità dei costi indicati, la fattura resta comunque un documento “idoneo a rappresentare i costi dell'impresa”.*

Pertanto, essa **deve essere** “***redatta in conformità ai requisiti di forma e contenuto***” ed è una conseguenza evidente che “***l'irregolarità della fattura fa venir meno la presunzione della verità di quanto in essa rappresentato e la rende inidonea a costituire titolo per il contribuente ai fini del diritto alla deduzione del costo relativo***”, per cui l'Amministrazione finanziaria, ben può contestare l'effettività di operazioni indicate in fatture irregolari, ritenendo i costi indeducibili.

Peraltro, hanno concluso gli Ermellini, **la norma per cui la fattura deve contenere, tra le altre, le indicazioni della natura, qualità e quantità dei beni e dei servizi formanti oggetto dell'operazione (art.21 D.P.R. 633/1972), “risponde a oggettive finalità di trasparenza e di conoscibilità, essendo**

funzionali a consentire l'espletamento delle attività di controllo e verifica da parte dell'Amministrazione finanziaria e, segnatamente, a consentire l'esatta e precisa identificazione dell'oggetto della prestazione".

In nuce, **attenzione** alla compilazione delle fatture in maniera generica, senza descrizione analitica dell'operazione, in mancanza l'Amministrazione finanziaria è legittimata **all'applicazione della sanzione di cui all' art. 9 del D.Lgs. 471/1997**, per non conformità del documento al modello legale, **che prevede una sanzione amministrativa da euro 1.000 a euro 8.000**, oltre al recupero a tassazione della detrazione/deduzione operata ai fini IVA e delle imposte sui redditi.

EQUITALIA RISARCISCE L'ILLEGITTIMITA' DEL FERMO AMMINISTRATIVO SOLO SE RISULTA LA COLPA GRAVE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE CIVILE - SENTENZA N. 12413 DEL 16 GIUGNO 2016

La Corte di Cassazione – III Sezione Civile -, **sentenza n° 12413 del 16 giugno 2016**, ha statuito che **Equitalia non è obbligata a risarcire l'ansia e il fastidio del cittadino per il fermo illegittimo se c'è la sola mancanza della normale prudenza (ergo: colpa semplice)**, in quanto la **mala fede o colpa grave del concessionario della riscossione nel disporre il provvedimento deve essere ampiamente dimostrata**.

Nel caso di specie, i Giudici di Piazza Cavour hanno accolto le doglianze dell'Esattore avverso la richiesta danni di un contribuente per un'illegittima iscrizione del fermo amministrativo, ex art. 86 del D.P.R. n. 602/1973.

Con la sentenza *de qua*, supportata da una complessa motivazione, gli Ermellini hanno sancito, in maniera definitiva, che la domanda al risarcimento dei danni subiti dal debitore per l'illegittima iscrizione del fermo amministrativo può essere avanzata ai sensi dell'art. 96, c.2, c.p.c. ad istanza di parte, e deve essere volta all'accertamento dell'inesistenza del diritto per cui è stato eseguito il provvedimento di fermo e, soprattutto, alla mancanza della normale prudenza in capo all'agente della riscossione.

In nuce, per la S.C. non sono, comunque, risarcibili quei danni con conseguenze non gravi e insuscettibili di essere monetizzati, riportando testualmente nella

sentenza in parola che ***“il danno non patrimoniale [...] non è meritevole di tutela risarcitoria quando inquadrabile nello svolgimento della quotidianità della vita, che si traduca in meri disagi, fastidi, disappunti, ansie e ogni altra espressione di insoddisfazione, costituenti conseguenze non gravi e insuscettibili di essere monetizzate perché bagatellari”***.

SOLO LE IPOTESI TASSATIVAMENTE PREVISTE DALLA LEGGE E DAL CONTRATTO COLLETTIVO POSSONO ESONERARE I DATORI EDILI DAL VERSAMENTO DELLA CONTRIBUZIONE PIENA.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12425 DEL 16 GIUGNO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12425 del 16 giugno 2016**, conferma l'ormai consolidato orientamento in merito alla tassatività delle ipotesi di esclusione dall'obbligazione contributiva, previste dall'art. 29 del decreto legge n. 244/1995, convertito dalla legge n. 341/1995 e dal D.M. 16/12/1996.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di L'Aquila, in riforma della sentenza del Tribunale di Chieti che si era espresso a favore dell'azienda, ritenendo assolta una delle ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa, accoglieva il ricorso dell'Inps sulla base del principio di tassatività delle ipotesi di esclusione dal versamento dei contributi su 40 ore settimanali.

Nel caso *de quo*, gli Ermellini, in linea con il consolidato orientamento in materia, hanno ricordato che tutti i datori di lavoro esercenti attività edile sul territorio italiano, rientranti nei codici istat (anno 1991) dal 45.1 al 45.45.2, sono tenuti ad assolvere alla contribuzione previdenziale ed assistenziale commisurata al numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro, previsto dal contratto collettivo nazionale (stipulato dalle OO.SS. più rappresentative su base nazionale) e dai contratti integrativi territoriali, con esclusione delle assenze per malattia, scioperi, sospensione o riduzione dell'attività con intervento CIG, infortuni e tutte le altre assenze retribuite gestite direttamente dalle Casse Edili. Quindi, restano esclusi gli accordi individuali di sospensione dell'attività in quanto al di fuori delle ipotesi tassativamente previste.

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*