



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° 25/2016

Napoli 11 Luglio 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 LAVORATRICE MADRE HA DIRITTO A RIENTRARE AL LAVORO NELLA MEDESIMA UNITA' PRODUTTIVA OVE ERA OCCUPATA PRIMA DELL'ASTENSIONE PER MATERNITA'.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13455 DEL 30 GIUGNO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 13455 del 30 giugno 2016**, ha statuito che **la lavoratrice madre, al termine del periodo di congedo per maternità, ha diritto a rientrare nella medesima unità produttiva ove era occupata prima del periodo di astensione obbligatoria.**

Nel caso in disamina, una lavoratrice veniva licenziata, per giusta causa, a seguito delle sue assenze dal lavoro. La stessa, infatti, non rientrava in servizio, al termine del periodo di congedo per maternità, in quanto veniva destinata, dal datore di lavoro, in una **unità produttiva diversa da quella ove era adibita prima dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.**

Soccombente in entrambi i gradi di merito, la prestatrice ricorreva in Cassazione. Orbene, gli Ermellini, nel ribaltare integralmente il deliberato di prime cure, hanno evidenziato che **la lavoratrice madre, al termine del periodo di assenza dal lavoro per maternità, ha diritto a rientrare nella medesima**

posizione lavorativa, occupata prima dell'assenza obbligatoria, e nella medesima unità produttiva.

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* **l'azienda aveva trasferito la dipendente ad un'altra unità produttiva, assumendo un'altra subordinata per ricoprire il posto da lei precedentemente occupato.** i Giudici di Piazza Cavour hanno cassato la sentenza rinviando gli atti alla Corte distrettuale per un nuovo deliberato.

I CONTRATTI A PROGETTO EX ART. 61 DEL D.LGS. 276/2003 NON RICONDUCIBILI A SPECIFICI PROGRAMMI DI LAVORO COMPORTANO L'AUTOMATICA CONVERSIONE DEL RAPPORTO IN LAVORO SUBORDINATO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12820 DEL 21 GIUGNO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 12820 del 21 giugno 2016**, ha confermato che **i rapporti di collaborazione** coordinata e continuativa, ex art. 61, **D.Lgs. 276/2003**, devono essere riconducibili a uno o più **progetti specifici** o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente.

Nel caso in esame, la **Corte d'Appello di Cagliari**, nel confermare la sentenza del Tribunale della stessa città, aveva annullato una cartella esattoriale per crediti Inps relativa ai contributi omessi per 14 lavoratori assunti con contratto a progetto e **ritenuti dall'Istituto lavoratori subordinati**.

In particolare, la Corte territoriale, pur ritenendo che **il progetto**, in base al quale erano stati elaborati ben 14 contratti, **non presentava un contenuto caratterizzante** rispetto all'attività svolta dal committente, aveva ritenuto inesistente l'intento eventualmente fraudolento del committente ed **autentici i rapporti di collaborazione instaurati**.

Avverso la sentenza ha proposto ricorso l'Inps censurando l'interpretazione dei Giudici di merito in relazione al contenuto dell'art. 69, D.Lgs. 276/2003.

Orbene, **la Suprema Corte ha accolto il ricorso** ed ha ricordato che il contratto di lavoro a progetto, disciplinato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, articolo 61, (applicabile alla fattispecie *ratione temporis*) è caratterizzato da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, **riconducibile ad uno o più progetti specifici**, funzionalmente **collegati al raggiungimento di un risultato finale** e determinati dal committente.

Pertanto, il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa instaurato **senza l'individuazione di uno specifico progetto, si considera rapporto di lavoro subordinato**, a tempo indeterminato, **sin dalla data di costituzione del rapporto**.

La previsione normativa, hanno concluso gli Ermellini, non consente che il committente possa provare che il rapporto presenti le caratteristiche del lavoro autonomo, a fronte di un progetto non valido.

OBBEDIRE ACriticamente AGLI ORDINI DEL PROPRIO SUPERIORE NON ESCLUDE IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13149 DEL 24 GIUGNO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 13149 del 24 giugno 2016**, ha statuito che è **legittimo il licenziamento disciplinare irrogato ad un dipendente che, sia pure al fine di eseguire l'ordine del proprio superiore gerarchico, aveva violato disposizioni di legge e quindi dei suoi doveri di ufficio**.

Gli Ermellini, infatti, hanno statuito che, in tema di licenziamento per giusta causa, la condotta di un dipendente che esegua ordini provenienti dal responsabile gerarchico, che integrino violazioni dolose di leggi e doveri d'ufficio, ponendosi in una posizione di acritica obbedienza, non può essere valutato quale mero errore frutto di leggerezza né tale condotta può essere giustificata dal condizionamento ambientale in cui il dipendente si trovava ad operare.

Pertanto, le gravi e reiterate violazioni di legge sono invece idonee ad integrare un'insanabile rottura del vincolo fiduciario e costituiscono giusta causa di licenziamento poiché contrarie al disposto dell'art. 2104 c.c. che, nel prescrivere che il prestatore di lavoro debba osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del rapporto impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende, obbliga lo stesso prestatore ad usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

L'OMESSA DENUNCIA DELLA DECADENZA DEI BENEFICI FISCALI NON E' SANZIONABILE.

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 13424 del 30 giugno 2016**, ha statuito che **il contribuente non è tenuto ad effettuare alcuna comunicazione della sopravvenuta decadenza di benefici fiscali di cui all’art. 33 comma 3 Legge n. 388 del 23 dicembre 2000** (*id*: aliquota agevolata per i trasferimenti di immobili siti in zona soggetta a piano urbanistico particolareggiato).

Infatti, l’art. 19 D.P.R. 131/1986, in tema di imposta di registro, ipotecaria e catastale, prevede che detta comunicazione debba essere effettuata solo per gli eventi che danno origine ad un’ulteriore liquidazione di imposta e, **pertanto, non è sanzionabile, ai sensi dell’ex art. 69 D.P.R. 131/1986, l’omessa denuncia della mancata utilizzazione edificatoria o dell’alienazione entro il quinquennio, che non dia luogo ad un’ulteriore liquidazione dell’imposta, bensì solo alla perdita del beneficio originariamente concesso.**

Nel caso di specie, i Giudici di Piazza Cavour, hanno accolto le doglianze di un contribuente, cui era stato notificato dall’Agenzia delle Entrate, un avviso di liquidazione a titolo di decadenza dall’agevolazione per imposta di registro, ipotecaria e catastale da esso usufruita sull’acquisto di un terreno edificabile. Ciò sul rilievo che il terreno in oggetto era stato sì edificato nel quinquennio dall’acquisto, ma da un soggetto terzo al quale il ricorrente lo aveva *medio tempore* alienato.

Per la S.C., senza un obbligo di denuncia ex art. 19 D.P.R. 131/1986, non può trovare applicazione il primo comma dell’art. 76 della normativa in parola, e con ciò, il termine quinquennale di decadenza dell’azione proposta dall’Agenzia delle Entrate. Ragion per cui, essendo un atto regolarmente registrato, il termine di decadenza applicabile è sicuramente triennale di cui al secondo comma medesimo art. 76.

In *nuce* gli Ermellini, con la sentenza *de qua*, hanno definitivamente sancito che **l’avviso di liquidazione dell’imposta di registro con aliquota ordinaria in luogo di quella agevolata, è soggetto al termine triennale di decadenza a partire dalla data in cui lo stesso avviso può essere emesso**, come nel caso di specie dal giorno della registrazione, ossia quando i benefici non spettino:

→ per falsa dichiarazione, in contratto, della indisponibilità di altro alloggio;
→ per mancata fruizione in altra occasione dell'agevolazione;
→ per enunciazione, nel contratto, del proposito di utilizzare direttamente il bene a fini abitativi, già smentito da circostanze in atto;
Quando, invece, detto enunciato proposito, inizialmente attuabile, sia successivamente rimasto inseguito o inesequibile, dal giorno nel quale si sia verificata quest'ultima situazione.

LA RICHIESTA DI RIMBORSO PER TRASFERTA INESISTENTE INTEGRA LA GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13454 DEL 30 GIUGNO 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 13454 del 30 giugno 2016**, ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa comminato nei confronti di un dipendente che aveva presentato istanza di rimborso per una trasferta mai compiuta.

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Bari, in linea con la sentenza di primo grado, confermava il licenziamento per giusta causa, comminato dal Monte Paschi di Siena ad un proprio dipendente, per aver presentato istanza di rimborso di un biglietto aereo di importo pari ad € 465,46, per una trasferta mai compiuta.

Nel caso *de quo*, gli Ermellini, nel confermare a pieno l'*iter* logico giuridico dei Giudici di merito, hanno respinto in toto i quattro motivi posti a base del ricorso, evidenziando che l'ex dipendente, oltre alla richiesta di rimborso alla banca, aveva anche proposto istanza di rimborso nei confronti dell'Alitalia per il mancato volo. Tale comportamento, evidenzia la consapevolezza dell'insussistenza del godimento, evidenziando una pluralità di azioni di natura dolosa e sufficientemente gravi da procedere con il licenziamento per giusta causa, attesa la qualifica ricoperta di quadro direttivo di quarto livello. Infine, la contestazione disciplinare avvenuta dopo circa 6 mesi, dall'illegittima richiesta di rimborso, è stata ritenuta compatibile con la complessità della struttura bancaria.

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*