

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.....

.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....

Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi

**N° 26/2013**

**8 Luglio 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.....***

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE DETERMINATO DA UNA RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE DETTATA DA SCELTE IMPRENDITORIALI, NON ARBITRARIE E NON PRETESTUOSE, FINALIZZATE AD UNA PIU' ECONOMICA GESTIONE DELL'AZIENDA.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 13918 DEL 3 GIUGNO 2013***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 13918 del 3 giugno 2013**, ha statuito la piena **legittimità del recesso del datore di lavoro nei confronti del dirigente**, cui siano state tolte le proprie attribuzioni nella fase immediatamente antecedente alla risoluzione del rapporto, **per esigenze di riassetto organizzativo finalizzato ad una più economica gestione dell'azienda.**

Nel caso in specie, un dirigente ricorreva dinanzi al Giudice di merito per impugnare il licenziamento e chiedere la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità suppletiva in conseguenza dell'ingiustificato licenziamento.

La Corte di Appello, nel confermare la sentenza di primo grado, rigettava la domanda del dirigente, ponendo a fondamento del proprio *decisum*, innanzitutto, il rilievo secondo il quale il motivo del licenziamento (*riorganizzazione dell'attività e soppressione del posto*) indicato nella lettera di licenziamento risultava dimostrato e provato per *tabulas*, così come era provata la crisi finanziaria ed economica dell'azienda.

Avverso questa sentenza il dirigente proponeva ricorso in cassazione.

Orbene, ***i Giudici di Piazza Cavour***, con la sentenza *de qua*, **hanno** (ri)affermato il principio consolidato nella giurisprudenza della stessa Corte in base al quale in materia di licenziamento, ove vengano dedotte esigenze di riassetto organizzativo finalizzato ad una più economica gestione dell'azienda - la cui scelta imprenditoriale è insindacabile nei suoi profili di congruità e opportunità - **può considerarsi licenziamento ingiustificato del dirigente**, cui la contrattazione collettiva collega il diritto all'indennità supplementare in ipotesi non definite dai principi di correttezza e buona fede, **solo quello non sorretto da alcun motivo (e che, quindi, sia meramente arbitrario) ovvero sorretto da un motivo che si dimostri pretestuoso e, quindi, non corrispondente alla realtà, di talché la sua ragione debba essere rinvenuta unicamente nell'intento di liberarsi della persona del dirigente e non in quello di perseguire il legittimo esercizio del potere riservato all'imprenditore** (cfr, *ex plurimis*, Cass. 26 luglio 2006 n. 17013 e Cass. 22 ottobre 2010 n. 21748).

Nella specie, hanno puntualizzato i Giudici nomofilattici, la Corte del merito si è attenuta a siffatto principio valutando, con motivazione immune da vizi logici e coerente sul piano formale, come giustificato il licenziamento in quanto fondato sulla veritiera allegata "diversa organizzazione dell'attività della società".

Gli Ermellini hanno, altresì, ricordato che, **"la nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente**, per la particolare configurazione del rapporto di lavoro dirigenziale, **non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo ex art. 1 della legge n. 604 del 1966** e, conseguentemente, fatti o condotte non integranti una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento con riguardo ai generali rapporti di lavoro subordinato ben possono giustificare il licenziamento, per cui, ai fini della giustificatezza del medesimo, può rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore, nel cui ambito rientra l'ampiezza dei poteri attribuiti al dirigente.

LA TENUTA DEI REGISTRI CONTABILI CON SISTEMI MECCANOGRAFICI, IN ASSENZA DI TRASCRIZIONE SU SUPPORTO CARTACEO, E' REGOLARE SOLO LIMITATAMENTE AI DATI RELATIVI ALL'ESERCIZIO CORRENTE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 15061 DEL 17 GIUGNO 2013***

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 15061 del 17 giugno 2013**, ha affermato che **la tenuta dei registri contabili con sistemi meccanografici è ammessa dalla legge e ritenuta valida, ma solo limitatamente ai dati relativi all'esercizio corrente e purché, in sede di verifica, i registri su supporti magnetici risultino aggiornati e vengano immediatamente stampati su richiesta degli organi competenti.**

#### ***IL FATTO***

Un contribuente riceveva alcuni avvisi di accertamento per IVA e sanzioni causa mancata trascrizione su supporto cartaceo dei dati contabili, omessa contabilizzazione di ricavi, tardiva fatturazione e registrazione di operazioni imponibili ed effettuazione di liquidazioni periodiche con cadenza trimestrale invece che mensile.

La C.T.P. accoglieva il ricorso del contribuente, sentenza che veniva poi parzialmente riformata a favore dell'Agenzia delle Entrate dalla C.T.R..

L'Agenzia delle Entrate ricorreva per Cassazione contro l'annullamento parziale degli avvisi d'accertamento.

Orbene, **i Giudici del Palazzaccio, hanno osservato** che, ***l'articolo 7, comma 4 ter, del D.L. n. 357 del 1994 nella versione previgente alla riforma del 2000*** (L. n. 342/2000) – applicabile alla fattispecie *ratione temporis* – **prevedeva che**, *“a tutti gli effetti di legge, la tenuta di qualsiasi registro contabile con sistemi meccanografici è considerata regolare in difetto di trascrizione su supporti cartacei, nei termini di legge, dei dati relativi all'esercizio (per il quale non siano scaduti i termini per la presentazione delle relative dichiarazioni annuali) allorquando, anche in sede di controlli ed ispezioni, gli stessi risultino aggiornati sugli appositi supporti magnetici e vengano stampati contestualmente alla richiesta avanzata dagli organi competenti ed in loro presenza”*.

Da ciò, deriva che la regola **è la tenuta dei registri contabili su supporti cartacei**, anche se a tutti gli effetti di legge è considerata regolare anche la tenuta di essi con sistemi meccanografici in assenza di trascrizione su supporto cartaceo ma, solo limitatamente ai dati relativi all'esercizio corrente.

Per cui, secondo i Giudici nomofilattici, **ai fini del riconoscimento del diritto alla detrazione IVA, non è irrilevante la scelta della modalità di registrazione (meccanografica o cartacea) dei dati**, in quanto la scelta della registrazione meccanografica prevede sempre e, comunque, la trascrizione su supporto cartaceo mentre, la parificazione degli effetti della registrazione meccanografica non trascritta e quelli della registrazione cartacea è espressamente limitata nel tempo (ai dati relativi all'esercizio corrente e condizionata alla stampa immediata a richiesta), **non essendo, pertanto, neppure necessaria alcuna espressa previsione normativa per escludere il diritto alla detrazione in relazione a dati emergenti da registri la cui tenuta, sulla base di quanto sopra esposto, non può essere considerata regolare** (cfr. Cass. n. 22851/2010 e n. 22246/2011).

Per i suddetti motivi la Suprema Corte ha accolto il ricorso dell'Amministrazione finanziaria rinviando la questione ad altra sezione della C.T.R..

LA GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO DI UN CASSIERE DI BANCA DEVE ESSERE APPREZZATA ANCHE CON RIGUARDO ALLA POTENZIALE LESIONE DELL'INTERESSE PUBBLICO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 7819 DEL 28 MARZO 2013***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 7819 del 28 Marzo 2013**, ha confermato la **legittimità di un licenziamento** intimato ai sensi dell' art. 2119, dopo aver **verificato** la sussistenza della **giusta causa**, in ossequio al **principio generale di proporzionalità**.

Nella vicenda in esame, un lavoratore, **addetto alla cassa** di un istituto di credito, era stato licenziato per **motivi disciplinari**, in relazione ad alcuni **gravi episodi** occorsi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. In particolare, il lavoratore aveva **abbandonato il posto di lavoro per recarsi al bar**, incurante della presenza di ben quindici clienti; in precedenza gli era già stato contestato **l'allontanamento** senza procedere alla chiusura di cassa ed il **rifiuto allo svolgimento di un'operazione di cassa** richiesta da un cliente.

Il Tribunale aveva accolto la domanda di illegittimità invocata dal lavoratore e la Corte di appello di Catania confermava la decisione. In esito alla cassazione della sentenza di

secondo grado, **il giudizio veniva riassunto** davanti alla **Corte di Appello di Caltanissetta** la quale, *ex adverso*, dichiarava la **legittimità del licenziamento**.

**Il lavoratore**, insoddisfatto, ricorreva per la cassazione della sentenza, affermando **l'inesistenza della gravità** dei singoli episodi occorsi che, invero, non avevano le caratteristiche sufficienti a **ledere il vincolo fiduciario** esistente tra le parti.

**La Suprema Corte**, nel rigettare il ricorso proposto, **ha affermato che la giusta causa di licenziamento di un cassiere di banca**, affidatario di somme anche rilevanti, **deve essere apprezzata con riguardo** non soltanto all'interesse patrimoniale della datrice di lavoro ma, **anche**, sia pure indirettamente, **alla potenziale lesione dell'interesse pubblico ed alla sana e prudente gestione del credito**.

All'uopo, **la pausa caffè** del cassiere, che aveva giustificato l'allontanamento con la presenza di una pluralità di casse, non **esclude il rallentamento delle operazioni delle altre casse** sulle quali venivano dirottati i clienti in fila ed il **conseguente nocumento all'immagine aziendale**.

IL LAVORATORE E' TENUTO A DARE LA PROVA DEL DANNO NON PATRIMONIALE PATITO A SEGUITO DI DEMANSIONAMENTO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14214 DEL 5 GIUGNO 2013***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14214 del 5 giugno 2013**, ha statuito che è **onere del lavoratore provare, in modo oggettivamente verificabile, il danno non patrimoniale subito a seguito di demansionamento**.

Nel caso *de quo*, un lavoratore adiva i Giudici di merito lamentando il danno professionale, biologico ed esistenziale, subito a seguito della variazione, motivata da una necessaria riorganizzazione aziendale, della propria mansione.

Le doglianze del lavoratore, accolte in primo grado, venivano totalmente rigettate in appello.

Il dipendente ricorreva in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare *in toto* il *decisum* della Corte territoriale, hanno sottolineato come sia **onere del lavoratore provare, attraverso elementi oggettivamente verificabili, il danno subito. A tal fine, il ricorrente è tenuto a dare la prova dell'alterazione delle proprie abitudini e degli assetti relazionali conseguenti al demansionamento**.

Pertanto, atteso che, nel caso di specie il ricorrente non aveva fornito alcuna prova relativa alle pretese avanzate, i Giudici dell'organo di nomofilachia hanno respinto la richiesta di risarcimento del danno non patrimoniale.

E' ONERE DEL LAVORATORE DIMOSTRARE IL CARATTERE RITORSIIVO DEL LICENZIAMENTO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14319 DEL 6 GIUGNO 2013***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14319 del 6 giugno 2013**, ha statuito che **è onere del lavoratore dimostrare il carattere ritorsivo del licenziamento subito.**

Nel caso *de quo*, un'azienda, incaricata dal Comune della manutenzione degli impianti termici, a seguito della diminuzione degli incarichi affidati dall'Ente, procedeva ad alcuni licenziamenti per riduzione di personale (*id.* giustificato motivo oggettivo).

Uno dei lavoratori licenziati adiva la Magistratura sostenendo l'illegittimità dell'atto di recesso in quanto motivato, a suo dire, dal rifiuto opposto alla richiesta di riduzione del proprio orario lavorativo (*id.* **licenziamento ritorsivo**).

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, chiamati a dirimere i contrasti di merito (*pro lavoratore in I grado, pro datore in appello*), hanno sottolineato come **sia onere del lavoratore produrre gli elementi specifici tali da far ritenere, con sufficiente certezza, l'intento di rappresaglia del licenziamento** (*cf.* Cass. n° 18283/2010).

Pertanto, atteso che, nel caso *de quo* il lavoratore non aveva fornito tale inconfutabile dimostrazione, i Giudici di legittimità hanno confermato la legittimità dell'atto di recesso datoriale.

**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.**