

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

**N° 32/2011**

**01 Agosto 2011(\*)**

***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.....***

LO STUDIO ASSOCIATO CHE EROGA COMPENSI, SEPPUR MINIMI, A COLLABORATORI  
NON SFUGGE ALL'IRAP

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA – ORDINANZA N. 11933 DEL  
30 MAGGIO 2011.***

La Corte di Cassazione, con l'**ordinanza n° 11933 del 30 maggio 2011**, torna nuovamente ad occuparsi del concetto di "**autonoma organizzazione**" ai fini dell'IRAP.

**Gli Ermellini**, nel conformarsi all'ormai granitico orientamento giurisprudenziale (*cfr.* Cass. n. 3680/2007, 3678/2007, n.3676/2007 e n.3672/2007), **precisano che l'esercizio delle attività di lavoro autonomo è escluso dall'applicazione dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) "solo qualora si tratti di attività non autonomamente organizzata"**.

**Il requisito dell'autonoma organizzazione**, il cui accertamento spetta al giudice di merito ed è insindacabile in sede di legittimità, se congruamente motivato, **ricorre quando il contribuente:**

- a) **sia, sotto qualsiasi forma, il responsabile dell'organizzazione e non sia, quindi, inserito in strutture organizzative riferibili ad altrui responsabilità ed interesse;**
- b) **impieghi beni strumentali eccedenti, secondo l'*id quod plerumque accidit*, il minimo indispensabile per l'esercizio dell'attività in assenza di organizzazione, oppure si avvalga in modo non occasionale di lavoro altrui.**

Nel richiamare tali principi, pertanto, **i Giudici di Piazza Cavour** – nell'accogliere il ricorso dell'Agenzia delle Entrate (soccombente nei gradi di merito) – **hanno statuito che lo studio associato non sfugge all'Irap neppure nel caso in cui abbia dichiarato compensi modesti per i collaboratori in alcuni esercizi e inesistenti in altri, atteso che l'impiego di personale dipendente e/o di collaboratori è normalmente da considerarsi un *marker* di un'autonoma organizzazione, salva la prova contraria che, rigorosamente grava sul contribuente e che deve essere fatta valere nei gradi di merito.**

IL DIRETTORE DEI LAVORI NON E' RESPONSABILE PER L'INFORTUNIO OCCORSO AL LAVORATORE DELL'APPALTATORE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 11757 DEL 27 MAGGIO 2011.***

**Il direttore dei lavori**, incaricato dal committente, **non può essere ritenuto responsabile dell'infortunio sul lavoro occorso al dipendente dell'appaltatore, fintanto che il suo ruolo abbia avuto per oggetto la verifica della corrispondenza dell'opera o del servizio**, realizzato dall'impresa esecutrice, **alle direttive dell'appaltante.**

**E', ex adverso, configurabile una responsabilità del direttore dei lavori qualora l'evento lesivo della salute del lavoratore sia stato causato da un ordine da questi impartito e di cui l'appaltatore sia stato esclusivamente un mero esecutore.**

**Questo il principio** affermato dalla Corte di Cassazione con la **sentenza n. 11757 del 27 maggio 2011.**

Infatti, i Giudici del Palazzaccio hanno ribaltato i giudizi dei gradi precedenti che avevano statuito la sussistenza della responsabilità del direttore dei lavori accogliendo la richiesta del direttore di cantiere, **già condannato a seguito di azione promossa dagli eredi di un lavoratore deceduto a seguito di uno smottamento di terreno**, che aveva esercitato l'azione di regresso – ex art. 2055 c.c. - nei suoi confronti, a seguito dell'azione giudiziaria promossa dall'INAIL per far valere i diritti di cui all'art. 1916 c.c.

Gli Ermellini, nel pronunciare il proprio verdetto, hanno sottolineato che il *busillis* andava risolto tenendo conto del principio già enunciato dalla Corte con la sentenza n. 4361 del 2 marzo 2005 secondo cui, **in tema di appalto, è di regola l'appaltatore che risponde dei danni provocati attesa l'autonomia con la quale svolge la sua attività.**

Infatti, **il controllo e la sorveglianza del committente incontrano il limite della corrispondenza dell'opera o del servizio all'oggetto del contratto.**

**Affinché possa emergere un'eventuale responsabilità del committente è necessario che lo stesso impartisca gli ordini all'appaltatore al punto che l'impresa esecutrice dei lavori agisca solo come *nudus minister* ovvero nei casi di *culpa in eligendo* cioè nell'incauto affidamento dell'esecuzione dell'opera ad un'azienda priva dei mezzi tecnici per il corretto adempimento contrattuale,** così come affermato anche nella sentenza n. 9065 del 19 aprile 2006.

**In conclusione**, in base alla pronuncia in epigrafe, **perché possa configurarsi la responsabilità del committente, è necessario che questi, esorbitando dalla mera sorveglianza sull'opera oggetto del contratto, abbia esercitato una concreta ingerenza sull'attività dell'appaltatore al punto da ridurlo al ruolo di mero esecutore materiale.**

IL GESTO DI UN DATORE DI LAVORO CHE OCCASIONALMENTE PAGA LO STIPENDIO IN MONETINE LANCIANDOLO SULLA SCIVANIA DEL PRESTATORE SUBORDINATO NON CONFIGURA UN'IPOTESI DI *MOBBING*.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12048 DEL 31 MAGGIO 2011.***

Il gesto occasionale del datore di lavoro di pagare lo stipendio lanciandolo sulla scrivania o erogandolo in monetine, **per quanto eticamente riprovevole**, non costituisce *mobbing*.

**La Cassazione, con la sentenza n. 12048 del 31 maggio 2011, ha affermato che il mobbing è rappresentato da un comportamento lesivo esercitato dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore e protratto nel tempo in misura tale da comportare un'emarginazione del lavoratore ed un'alterazione del suo equilibrio psico-fisico.**

Pertanto, i Giudici del Palazzaccio, appurato che nel caso di specie gli episodi lesivi della dignità del lavoratore erano del tutto occasionali e non omogeneamente diretti all'estromissione lavorativa dello stesso, hanno negato la sussistenza del fenomeno del *mobbing* e, pertanto, hanno confermato i giudizi di merito che avevano già escluso la fondatezza del ricorso del lavoratore.

Gli Ermellini hanno sottolineato, conformemente all'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale (*cf. ex multis* sentenza n. 3785/2009), che il fenomeno del *mobbing* si estrinseca in "**una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore, nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisio-psichico e del complesso della sua personalità**".

Pertanto, **il gesto isolato del datore di lavoro non può configurare né il mobbing né tantomeno una ipotesi di responsabilità oggettiva.**

**Occorre, invece, affinché possa essere mosso un addebito al responsabile all'azienda, che l'evento sia pur sempre riferibile a sua colpa, per violazione di obblighi di comportamento imposti da norme di legge e/o contrattuali, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato.**

ALL'ORGANIZZAZIONE DI TENDENZA NON SI APPLICA LA TUTELA REALE.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 11777 DEL 27 MAGGIO 2011.**

**La Corte di Cassazione, sentenza n° 11777 del 27 maggio 2011, si è soffermata sul concetto di "organizzazione di tendenza".**

**Tali organismi**, come noto, **ai sensi dell'art. 4 della legge 108/90, sono esclusi dall'ambito di applicazione della "tutela reale"** di cui all'art. 18 della legge 300/70.

**Gli Ermellini hanno stabilito che si configura un'organizzazione di tendenza allorquando il datore di lavoro non imprenditore svolge, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione e di culto e, più in generale, qualunque attività prevalentemente ideologica, purché in assenza di una struttura imprenditoriale.**

L'accertamento di tale condizione (*id*: non imprenditorialità) va effettuato dal Giudice di Merito che deve fornire logiche e adeguate motivazioni in sentenza non censurabili in sede di Legittimità.

In particolare, **non sussiste il requisito della "imprenditorialità" qualora l'attività svolta**, rientrante nelle attività summenzionate, **presenti i seguenti caratteri morfologici:**

- **non possa essere iscritta, per carenza dei relativi requisiti, nel registro delle imprese;**
- **non sia in grado di rimborsare i fattori della produzione impiegati;**
- **non consenta – senza sovvenzioni pubbliche e private – di conseguire il pareggio di bilancio.**

Alla stregua delle suindicate condizioni, i Giudici di piazza Cavour hanno avallato il *decisum* della Corte territoriale e, conseguentemente, hanno stabilito che la Fondazione Teatro Comunale di Bologna è un'organizzazione di tendenza in quanto persegue, istituzionalmente, forme di collaborazione con enti ed istituzioni musicali aventi sede nel territorio della regione Emilia Romagna e non sarebbe in grado, attraverso la sola attività produttiva di servizi, di rimborsare i fattori della produzione impiegati, né di operare, senza sovvenzioni pubbliche e private, le condizioni di pareggio di bilancio, e non è iscritta, per carenza dei relativi requisiti, nel registro delle imprese.

**Alla stessa, pertanto, non può essere applicata la tutela reale.**

L'OMESSA COMUNICAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA RENDE IL RICORSO ALLA CIGS.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 12056 DEL 31 MAGGIO 2011.***

**L'articolo 1, comma 7, della legge 223/91 prevede che, nell'ambito di una procedura CIGS, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità della rotazione debbano formare oggetto della comunicazione e dell'esame congiunto previsti dall'articolo 5 della legge 20 maggio 1975 n. 164.**

Tale ultima norma prevede che **l'imprenditore è tenuto a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, la durata prevedibile della contrazione o sospensione e il numero dei lavoratori interessati.**

**Il D.P.R. 218 del 10 giugno 2000 ha introdotto una serie di disposizioni volte a semplificare il procedimento per la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria** e di integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà.

Tuttavia, anche a seguito del DPR 218/2000, **la procedura di cui all'art. 1 comma 7 della legge 223/91 non può essere derogata con la conseguenza che il comportamento del datore di lavoro che ometta di comunicare i criteri di scelta e di rotazione dei lavoratori temporaneamente in eccedenza è da considerarsi illegittimo e pertanto giustifica il ricorso al giudice da parte dei lavoratori per ottenere il pagamento della retribuzione nella misura intera anziché in quella ridotta.**

Questo il principio affermato dai giudici di Piazza Cavour, con la **sentenza n. 12056 del 31 maggio 2011.**

Gli Ermellini hanno (ri)affermato che **l'omessa comunicazione alle OO.SS. dei criteri di rotazione applicati al personale, temporaneamente in eccedenza nell'ambito di una procedura di CIGS, comporta l'illegittimità della procedura con il doveroso conseguente accoglimento da parte dei giudici di merito delle pretese dei lavoratori di vedersi riconoscere lo stipendio "pieno" e non quello "ridotto" previsto nel caso di intervento della cassa integrazione salariale.**

La Suprema Corte ha, infatti, sottolineato che **il D.P.R. n. 218 del 10 giugno 2000 ha inteso esclusivamente semplificare le procedure di accesso al trattamento CIGS senza voler minimamente intaccare l'intero apparato garantista della L. 223/1991.**

➤ *LA COMMISSIONE COMUNICAZIONE SCIENTIFICA DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO – CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI- AUGURA BUONE FERIE. LE PUBBLICAZIONI RIPRENDERANNO IL 22 AGOSTO 2011*

**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 DEL CPO DI NAPOLI COMPOSTA DA FRANCESCO CAPACCIO, PASQUALE ASSISI E GIUSEPPE CAPPIELLO.**