



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° 33/2016

Napoli 17 Ottobre 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.....

COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI SETTEMBRE 2016

E' stato reso noto l'indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Settembre 2016. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. di Settembre 2016 è pari a **1,195093** (diminuito rispetto al mese precedente) e l'indice Istat è **100,00**.

NEL LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORIO IL DATORE DI LAVORO E' TENUTO A FORNIRE IN MODO ANALITICO IL DETTAGLIO DEI GIORNI DI ASSENZA DEL DIPENDENTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 18196 DEL 16 SETTEMBRE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 18196 del 16 settembre 2016**, ha (ri)statuito che, **nel caso di licenziamento per superamento del periodo di comporito, il datore di lavoro è tenuto a comunicare, in modo analitico e puntuale, le giornate oggetto di assenza dal lavoro da parte del subordinato. Laddove tale specificazione non avvenga direttamente nell'atto unilaterale datoriale, il recedente è tenuto ad effettuarla, con separata comunicazione, laddove il dipendente provveda esplicitamente a richiederla.**

Nel caso in disamina, un dipendente di Poste Italiane Spa veniva licenziato per superamento del periodo massimo di conservazione del posto a causa di uno stato di salute personale particolarmente delicato. **L'atto di recesso non conteneva una analitica specificazione delle giornate di assenza ed anche la successiva comunicazione, inviata dal datore di lavoro su esplicita richiesta del subordinato, risultava alquanto lacunosa ed imprecisa.**

Orbene gli Ermellini, aditi da Poste Italiane Spa per dirimere i contrasti di merito (pro-datore in 1° grado, pro-lavoratore in Appello), nel confermare integralmente il deliberato della Corte territoriale, hanno nuovamente evidenziato che, **nel licenziamento per superamento del periodo di comporto, il datore di lavoro è tenuto a fornire precisa e dettagliata indicazione delle giornate di assenza, direttamente nell'atto di recesso ovvero con documento separato, su esplicita richiesta del dipendente.**

Pertanto, atteso che nel caso *de quo* **l'Azienda aveva fornito un elenco delle giornate di assenza particolarmente lacunoso, e neanche impreciso, nonostante l'esplicita richiesta del prestatore, espulso dal contesto produttivo,** i Giudici dell'Organo di nomofilachia hanno rigettato il ricorso confermando il reintegro del dipendente nel proprio posto di lavoro, come già sancito in Appello.

E' LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO SE RISULTI PROVATO CHE LE CAUSE DEL MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI ATTESI SIANO IMPUTABILI ALL'INADEMPIMENTO DEL LAVORATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 18317 DEL 19 SETTEMBRE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 18317 del 19 settembre 2016**, ha statuito la illegittimità di un **licenziamento per scarso rendimento** comminato ad un lavoratore, in difetto di allegazione degli *standards* produttivi inizialmente concordati con il lavoratore.

Nel caso in specie, la Corte d'Appello di Palermo, concordemente al giudizio di primo grado, confermava la declaratoria di illegittimità di un licenziamento intimato per scarso rendimento, considerato che **il datore di lavoro non aveva adeguatamente dimostrato** che l'asserita **contrazione delle vendite** fosse

imputabile alla grave inottemperanza degli obblighi contrattuali del lavoratore.

Contro la sentenza ha proposto ricorso il datore di lavoro eccependo che, nella fattispecie, la prestazione offerta dal lavoratore non aveva raggiunto il livello minimo di intensità necessario per il suo proficuo inserimento nell'organizzazione produttiva.

Orbene, **la Suprema Corte ha rigettato il ricorso** ed ha ricordato che nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrante nel tipo di **licenziamento per giustificato motivo soggettivo**, il datore di lavoro, a cui spetta **l'onere della prova**, non può limitarsi a provare solo il **mancato raggiungimento del risultato atteso** o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che **la causa** di esso **derivi da colpevole e negligente inadempimento** degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore nell'espletamento della sua normale prestazione.

Pertanto, hanno concluso gli Ermellini, **il licenziamento per scarso rendimento è legittimo soltanto se sia provato**, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore, **una evidente violazione della diligente collaborazione** dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'**enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati** dai programmi di produzione per il lavoratore **e quanto effettivamente realizzato**.

L'ACCERTAMENTO SULLA BASE DEGLI STUDI DI SETTORE E' ILLEGITTIMO SE LO SCOSTAMENTO DEI REDDITI DICHIARATI E' GIUSTIFICATO DALLO SVOLGIMENTO A TEMPO PIENO DELL'ATTIVITA' DI LAVORO SUBORDINATO.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 18447 DEL 21 SETTEMBRE 2016

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 18447 del 21 settembre 2016**, ha statuito che ***l'accertamento sulla base degli studi di settore è illegittimo se lo scostamento dei ricavi dichiarati dall'artigiano, rispetto a quelli standard, è giustificato dallo svolgimento a tempo pieno di un'attività di lavoro subordinato.***

IL FATTO

Ad un contribuente veniva notificato un avviso di accertamento ex artt. 39 D.P.R. 600/73 e 54 D.P.R. 633/72 con cui l'Amministrazione Finanziaria, in relazione all'attività artigianale di elettricista, provvedeva ad accertare ai fini IRPEF, IRAP ed IVA maggiori ricavi e un maggior reddito d'impresa sui seguenti presupposti:

1. per il periodo di imposta interessato, risultava emessa una sola fattura, per di più di importo particolarmente basso (circa 270 euro);
2. per comportamento antieconomico, avendo l'artigiano elettricista iniziato l'attività diversi anni prima con la nomina di un Responsabile Tecnico per la certificazione degli impianti.

L'imprenditore provvedeva prontamente ad impugnare l'atto dinanzi alla giustizia tributaria risultando vincitore in primo grado e soccombente in secondo. In particolare la C.T.R. riteneva evidente il predetto comportamento antieconomico del contribuente. Peraltro, secondo il collegio di appello, a nulla rilevava il fatto che l'artigiano fosse dipendente di una società, mancando anche la prova della tipologia di contratto se cioè fosse un dipendente a tempo pieno o parziale.

Da qui, il ricorso per Cassazione da parte dell'imprenditore.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, con la sentenza de qua, hanno censurato in toto la sentenza del Giudice d'Appello per palese vizio di motivazione.

In particolare, secondo i Giudici delle Leggi, la C.T.R., nel giudicare la fondatezza dei maggiori ricavi accertati sulla base dello studio di settore applicato al contribuente per l'esercizio dell'attività artigianale di elettricista, avrebbe dovuto motivare in modo più puntuale perché riteneva fondate le ragioni addotte dall'ufficio per la rettifica dei maggiori ricavi, non potendosi basare soltanto sul mero scostamento dalla soglia di congruità, senza poi considerare in alcun modo lo svolgimento del lavoro dipendente da parte del contribuente che aveva ampiamente fornito prova di svolgere una concomitante attività lavorativa dipendente dalla quale conseguiva redditi che lasciavano logicamente presumere lo svolgimento di quell'attività a tempo pieno (circa 49 milioni delle vecchie lire), circostanza che richiedeva ai Giudici di Appello un più adeguato ed approfondito sforzo motivazionale nello statuire la legittimità dell'accertamento di maggiori ricavi che l'Amministrazione Finanziaria aveva fondato sull'espletamento dell'attività artigianale per un monte di tre ore giornaliere per 222 giorni all'anno.

Per le suddette motivazioni ne è conseguito il rinvio alla C.T.R. della Lombardia, in diversa composizione, per un nuovo esame della fattispecie e per la determinazione delle spese del giudizio di legittimità.

IN CASO DI EVASIONE DI IVA, E' NECESSARIO AVERE ALTRI RISCONTRI OLTRE I DATI BANCARI ACQUISITI.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 39789 DEL 26 SETTEMBRE 2016

La Corte di Cassazione – III Sezione Penale -, **sentenza n° 39789 del 26 settembre 2016**, ha statuito che **i dati bancari per l'imprenditore accusato di aver evaso l'IVA possono essere determinanti solo in presenza di altri riscontri, e che la soglia di punibilità va calcolata esclusivamente al netto dei costi detraibili.**

Nel caso di specie, i Giudici di Piazza Cavour hanno rigettato *in toto* le doglianze di un amministratore di società di persone, imputato in concorso con un altro dei reati ex art.5 del D.Lgs. n.74/2000, per aver evaso l'imposta sul valore aggiunto e per aver omesso di presentare la dichiarazione IVA per tre anni di seguito. Il contribuente lamentava che l'IVA evasa fosse stata calcolata dall'Agenzia delle Entrate sulla base di un volume di affari presunto e non effettivo, e sulla base di un modello di dichiarazione rinvenuto, ma non presentato.

Con la sentenza *de qua*, gli Ermellini, hanno definitivamente acclarato la piena responsabilità del contribuente, ancorché premettendo che, in questi casi, **spetta esclusivamente al Giudice Penale il compito di accertare e determinare l'ammontare dell'imposta evasa, attraverso una verifica che può venire a sovrapporsi ovvero entrare in contraddizione con quella eventualmente effettuata dal Giudice Tributario.**

Inoltre, ai fini della configurabilità del reato di omessa dichiarazione Irpef o Iva, l'organo giudicante, **nel determinare l'ammontare dell'imposta evasa, sulla base della contrapposizione tra ricavi e costi di esercizio detraibili, può fare ricorso alle risultanze delle indagini bancarie svolte nella fase dell'accertamento tributario**, esclusivamente a condizione che proceda ad autonoma verifica di tali dati indiziari unitamente ad elementi di riscontro, eventualmente acquisiti da altre fonti, che diano certezza dell'esistenza della

condotta criminosa, privilegiando il dato *fattuale reale* rispetto a quello di natura *meramente formale*, che invece caratterizza l'ordinamento fiscale.

In *nuce*, per i Giudici del Palazzaccio, **la prova del dolo specifico di evasione, nel delitto di omessa dichiarazione, ex art. 5, D.Lgs. N.74 del 10 marzo 2000, può essere desunta dall'entità del superamento della soglia di punibilità vigente, unitamente alla piena consapevolezza, da parte del soggetto obbligato, dell'esatto ammontare dell'imposta dovuta.** In tal senso, il rinvenimento dei modelli di dichiarazione predisposti ma non presentati ha evidenziato la piena consapevolezza dell'imputato dell'obbligo tributario.

LEGITTIMO IL CRITERIO DEL PENSIONAMENTO NELL'AMBITO DI UNA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 20063 DEL 6 OTTOBRE 2016

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 20063 del 6 ottobre 2016**, ha ritenuto **legittimo**, in materia di licenziamenti collettivi, **il criterio di maturazione del diritto alla pensione da adottarsi in un arco temporale predeterminato, anche ben oltre i 120 giorni edittali.**

La vicenda giudiziaria in esame, tutta celebrata con il nuovo rito Fornero, di cui all'art. 1 della legge 92/2012, ha visto la soccombenza del lavoratore nella fase sommaria ed in quella a cognizione piena. In sostanza, il lavoratore lamentava principalmente la natura discriminatoria della scelta aziendale di licenziare dipendenti prossimi alla pensione.

Soltanto, la Corte d'Appello, in riforma della sentenza di primo grado, accoglieva il reclamo e dichiarava illegittimo il licenziamento condannando la società al pagamento di una indennità risarcitoria pari a 12 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Gli Ermellini, tuttavia, hanno ritenuto fondati i motivi posti a base del ricorso della società e, per l'effetto, hanno chiarito che l'accordo sindacale non prevedeva alcuna discrezionalità nel licenziare i lavoratori aventi il requisito pensionistico entro il 31/12/2015, più precisamente detto accordo prevedeva che raggiunto il prefato requisito nell'arco temporale dal 22/11/2012 al 31/12/2015 essi venivano licenziati.

In conclusione, il ricorso della società è stato accolto e la sentenza impugnata cassata, con la conseguenza che **risulta legittimo**, nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, **individuare il criterio del raggiungimento del pensionamento in un arco temporale preventivamente concordato**.

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*