

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

N° 40/2012

22 Ottobre 2012 (*)

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.....

ISTITUITO UN NUOVO SERVIZIO PER VERIFICARE LA ESISTENZA E CORRETTEZZA DI UNA PARTITA IVA.

AGENZIA DELLE ENTRATE – COMUNICATO STAMPA DEL 16 OTTOBRE 2012

L'Agenzia delle Entrate, con **comunicato stampa 16 ottobre 2012**, ha reso noto che è **disponibile**, mediante accesso diretto sul proprio sito www.agenziaentrate.it (**senza la necessità di credenziali d'accesso**), un **nuovo servizio** per **verificare lo stato di attività di una partita IVA** e conoscere i dati identificativi del soggetto titolare.

In particolare, inserendo sulla pagina "*Verifica della Partita Iva*" il **numero della partita IVA** che si intende verificare apparirà un **messaggio di risposta** riportante:

- **lo stato della partita IVA (attiva, sospesa, cessata);**
- **la denominazione o il cognome e nome del soggetto titolare;**
- **la data di inizio attività;**
- **le eventuali date di sospensione e cessazione.**

LEGITTIMA LA RINOTIFICA DELLA CARTELLA ESATTORIALE ANNULLATA IN UN PRECEDENTE GIUDIZIO DAL GIUDICE PER L'ESISTENZA DI UN VIZIO DI NOTIFICA.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA - SENTENZA N. 16370 DEL 26 SETTEMBRE 2012

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 16370 del 26 settembre 2012**, ha dichiarato **legittima la cartella esattoriale rinotificata al contribuente dopo** che quest'ultimo aveva **ottenuto l'annullamento di una precedente cartella (recante il medesimo ruolo) per vizi riguardanti la notifica della stessa.**

I FATTI.

Un contribuente impugnava, dinanzi alla C.T.P., la cartella di pagamento (ri)emessa nei suoi confronti, senza l'esplicazione delle ragioni di detta riemissione, sul presupposto che costituiva mera rinnovazione di identico atto di riscossione, impugnato precedentemente e annullato per vizi di notifica.

Avverso la sfavorevole pronuncia di prime cure, l'interessato ricorreva alla C.T.R. che respingeva l'appello per cui lo stesso procedeva in sede di legittimità chiamando in causa l'Agenzia delle Entrate e l'Agente della riscossione.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, nel confermare in toto il decisum del giudice di prime cure, con la sentenza de qua, hanno riconosciuto che dall'annullamento della precedente cartella per vizio della relata di notifica non potesse derivare l'annullamento del carico fiscale recato dal ruolo, di conseguenza, persistendo l'obbligazione tributaria ed essendo ancora pendenti i termini per la relativa esazione, risultava del tutto legittima la rinotificazione di una nuova cartella di pagamento.

Di conseguenza, secondo i giudici nomofilattici, il vizio della notificazione della cartella aveva **determinato solo la preclusione della "efficacia" del provvedimento non incidendo affatto sull'"esistenza" della stessa circa la pretesa tributaria in essa contenuta.**

In sostanza il mero rinnovo della notifica, non costituiva emissione di un nuovo atto (che, anzi, nel caso di specie era rimasto assolutamente identico nel contenuto), **con l'ulteriore effetto che neppure poteva porsi questione (da parte del ricorrente) circa la mancanza delle ragioni della riemissione e rinotificazione dell'atto in costanza del suo pregresso annullamento giudiziale.**

In conclusione, il vizio che attiene esclusivamente alla notifica dell'atto non è in grado di riverberarsi sulla validità intrinseca del provvedimento stesso di cui, pertanto, potrà essere disposta una nuova notificazione, senza che tale rinnovazione possa considerarsi una violazione del *decisum* giurisdizionale.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE AL SOLO FINE DILATORIO DIFFERISCA L'AUDIZIONE NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 16453 DEL 27 SETTEMBRE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 16453 del 27 Settembre 2012**, ha dichiarato **legittimo il licenziamento** intimato ad **un lavoratore** che **pretestuosamente aveva differito l'audizione** nel procedimento disciplinare a proprio carico, **omettendo la comunicazione del nominativo del sindacalista di fiducia**.

Nel caso in esame, **la Corte d'appello di Venezia**, nel riformare parzialmente la sentenza di primo grado, aveva **convertito il licenziamento per giusta causa** del lavoratore *de quo*, **in licenziamento per giustificato motivo**, con conseguente condanna, in suo favore, al **pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso**.

La Corte territoriale aveva spiegato che **non sussistevano dubbi sulla gravità dei motivi** posti alla base del provvedimento espulsivo.

Il dipendente, assente dal lavoro per malattia, **aveva omesso di comunicare il mutamento di indirizzo** al fine di consentire di essere reperito in caso di controllo, **non era stato rinvenuto dal medico fiscale** e si era **allontanato nello stesso periodo di malattia** per cinque giorni dall'Italia per recarsi ad una manifestazione sportiva all'estero. Tuttavia, i fatti contestati non erano tali da rendere impraticabile la prosecuzione del rapporto per la durata del preavviso, per cui **il recesso poteva essere convenuto in licenziamento per giustificato motivo**.

Invero, **replicava il lavoratore, il provvedimento** adottato dall'azienda, **difettava del requisito della immutabilità della contestazione**, atteso che il licenziamento sarebbe stato intimato per la **diversa circostanza** della **mancata comunicazione del nominativo del sindacalista di fiducia**, che avrebbe dovuto **assisterlo in sede di audizione**, a seguito delle giustificazioni rese per iscritto. L'azienda, visto l'ingiustificato ritardo nella designazione, avrebbe illegittimamente provveduto al licenziamento.

La Suprema Corte, investita del caso, **ha confermato la decisione** della Corte territoriale in quanto **congruamente motivata**, ed ha posto in evidenza che **le**

condotte del lavoratore concretizzavano la violazione di alcuni dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, come quello di **correttezza e di buona fede** ed avevano irrimediabilmente **incrinato** la sussistenza del necessario **vincolo fiduciario**.

Parimenti, **la condotta del lavoratore, tesa a procrastinare ingiustificatamente la data dell'audizione, ha integrato la piena legittimità della decisione** della parte datoriale **di proseguire** egualmente **nel procedimento disciplinare**.

IL RISARCIMENTO DEL DANNO NON PATRIMONIALE SI TRASMETTE *IURE HEREDITATIS*.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 17092 DEL 8 OTTOBRE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 17092 del 8 ottobre 2012**, ha statuito che è **trasmissibile agli eredi il diritto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale**, conseguente alla lesione psico-fisica subita dal lavoratore per la **morte lenta e dolorosa causata da una malattia professionale**.

Nel caso *de quo* gli eredi di un lavoratore portuale, deceduto per un mesotelioma pleurico causato dall'esposizione prolungata alle fibre di amianto, adivano gli Ermellini ritenendo insufficiente il risarcimento del danno determinato dai giudici di 1° e 2° grado.

Tale indennizzo era stato quantificato, nei gradi di merito, escludendo il risarcimento del danno non patrimoniale poiché ritenuto non trasmissibile agli eredi del *de cuius*.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour hanno accolto le doglianze degli eredi **ritenendo trasmissibile agli eredi**, conformemente all'indirizzo giurisprudenziale nomofilattico più recente (*cf.* sentenze 1072/2011 e 13672/2010), **il diritto al danno biologico e morale (oltre che patrimoniale) subito dal lavoratore** per la lunga e cosciente agonia patita per la malattia professionale contratta.

Pertanto, è stato confermato il diritto *iure hereditario* al danno (**anche**) non patrimoniale.

LA PENA PECUNIARIA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO PER LESIONI COLPOSE CAUSATE DALLA VIOLAZIONE DI NORME IN MATERIA DI SICUREZZA E' APPLICABILE NEL LIMITE DELLE 250 QUOTE.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 40070 DEL 10 OTTOBRE 2012

La Corte di Cassazione – Sezione Penale -, **sentenza n° 40070 del 10 ottobre 2012**, ha statuito che **la sanzione pecuniaria applicabile al datore di lavoro che procuri**

una lesione personale al dipendente – ex art. 590 c.p. –, a seguito della violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non può superare le 250 quote - ex art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001.

Nel caso *de quo* una lavoratrice subiva l'amputazione della falange del terzo dito della mano a seguito di un infortunio sul lavoro causato dalla **inadeguatezza della macchina utensile messale a disposizione dall'azienda datrice di lavoro.**

L'amministratore della società veniva condannato, nei gradi di merito, per non aver fornito ai propri lavoratori macchinari aggiornati con le adeguate dotazioni utili a garantirgli la maggior sicurezza operativa.

A seguito del provvedimento sanzionatorio il datore ricorreva ai Giudici nomofilattici contestando la mancata applicazione del limite legale - ex D.Lgs. 231/2001 così come modificato dal L. 123/2007.

Orbene, i Giudici di legittimità hanno accolto la richiesta del ricorrente **confermando l'applicabilità, nella fattispecie de qua, del limite di legge – 250 quote** - e rideterminando, pertanto, la sanzione pecuniaria nella misura massima di € 21.500 (*pari ad € 86 per ogni quota*).

LA NOZIONE DI RETRIBUZIONE CONTENUTA NELL'ART. 2120 C.C. RICOMPRENDE TUTTI GLI EMOLUMENTI CHE TROVANO LA LORO CAUSA TIPICA E NORMALE NEL RAPPORTO DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 16636 DEL 1° OTTOBRE 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 16636 del 27 Settembre 2012**, ha affermato - ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto - che il **concetto di retribuzione è ispirato al criterio dell'onnicomprensività** e, pertanto, **ricomprende tutti gli emolumenti connessi al rapporto di lavoro.**

Nella vicenda in esame un dirigente, direttore generale ed amministratore di società appartenenti ad un gruppo industriale, aveva convenuto in giudizio la società datrice di lavoro esponendo che **in sede di liquidazione** del proprio rapporto, per il calcolo del trattamento di fine rapporto, **non erano stati inseriti**, nella determinazione della base di calcolo, **i diversi emolumenti connessi alle cariche attribuitegli.**

In particolare, faceva notare che **non era stato considerato il beneficio rappresentato dall'uso di una autovettura aziendale.** Altresì deduceva, che al

momento della risoluzione del contratto **aveva accumulato 166 giorni di ferie**; chiedeva, quindi, la condanna al **pagamento della corrispondente indennità**, nonché al **computo della stessa nel T.F.R.**

Il Giudice del lavoro prima e la Corte d'appello di Bologna poi **accoglievano parzialmente il ricorso** del dirigente e condannavano la società convenuta al pagamento sia delle differenze sul trattamento di fine rapporto, opportunamente ricalcolato, sia per indennità sostitutiva delle ferie.

Orbene, **la Suprema Corte**, chiamata a dirimere il contrasto, ha preliminarmente ribadito che **il concetto di retribuzione** recepito dagli artt. 2118, comma secondo, cod. civ. (ai fini del calcolo dell'indennità di preavviso in caso di licenziamento) e 2120 cod. civ. (ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto) **è ispirato al criterio dell'onnicomprendività**, nel senso che in detti calcoli **vanno compresi tutti gli emolumenti che trovano la loro causa tipica e normale nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi**, anche ove si tratti di somme materialmente erogate da un soggetto diverso dal datore di lavoro (*id*: società del gruppo). In base al suddetto principio, **correttamente la Corte territoriale ha ritenuto di ricomprendere** nel calcolo degli emolumenti, **il controvalore dell'uso dell'autovettura**, le relative **spese di assicurazione** e accessorie nonché le polizze assicurative stipulate dal datore di lavoro a favore del lavoratore.

Gli Ermellini hanno altresì (ri)affermato il principio di diritto secondo cui **il dirigente, avendo egli il potere di attribuirsi il periodo di ferie** senza alcuna ingerenza del datore di lavoro, ove non eserciti il potere medesimo e non usufruisca quindi del periodo di riposo annuale, **non ha il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute**, a meno che non provi la ricorrenza di necessità aziendali assolutamente eccezionali ed obiettive ostative alla suddetta fruizione.

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.