



RSM PALEA LAURI GERLA

Associazione professionale di Studio Palea, Studio L4C, Studio Gerla Associati

TAX NEWS 2016 – 3

L'informativa riportata, pur se predisposta e verificata con scrupolo, non può comportare responsabilità in caso di errori od imprecisioni, né intendersi sostitutiva di alcuna forma di consulenza.



SOMMARIO

NORMATIVA

Al via la detassazione IRPEF al 10% – bonus produttività

Patent Box – proroga dei termini di consegna della documentazione

PRASSI

Linee Guida sul regime fiscale forfetario

GIURISPRUDENZA

Il “nuovo” falso in bilancio ricomprende anche le valutazioni e le stime

SCADENZE – APRILE 2016

APPROFONDIMENTO

Nuova disciplina della Branch Exemption. Bozza di Provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate

FOCUS DAL MONDO DEL LAVORO

(IN COLLABORAZIONE CON DE LUCA & PARTNERS)



NORMATIVA

Al via la detassazione IRPEF al 10% – bonus produttività

(Schema di Decreto interministeriale del 25 marzo 2016)

La legge di Stabilità per il 2016 ha (re)introdotta un incentivo IRPEF rivolto ai lavoratori, in base al quale sono assoggettati alla più favorevole tassazione sostitutiva del 10% (in luogo della tassazione ad aliquote marginale) i "premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa".

L'agevolazione, valevole a partire dal 2016 ed ottenibile nella misura massima di 2.000 euro lordi (2.500 nel caso di premi corrisposti in relazione a contratti di lavoro che prevedano il coinvolgimento paritetico di lavoratori nell'organizzazione di lavoro), è rivolta ai lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano conseguito un reddito di lavoro dipendente, nell'anno precedente a quello di percezione, non superiore a 50.000 euro. Gli incentivi devono essere altresì disciplinati ed erogati in esecuzione di specifici accordi conclusi a livello aziendale o territoriale.

Con il decreto attuativo dello scorso 25 marzo viene innanzitutto previsto che i contratti collettivi di lavoro debbano prevedere criteri di *misurazione* e *verifica* degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

L'agevolazione si estende anche somme erogate sotto forma di *partecipazione agli utili* dell'impresa, dovendosi in tal senso far riferimento agli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile.

Viene altresì precisato che l'applicazione del bonus è *subordinata* al deposito dei contratti collettivi aziendali o territoriali, da effettuarsi entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, insieme alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta in conformità allo specifico modello che verrà reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per i premi di risultato relativi al 2015, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità dovrà avvenire entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto.



Patent Box – proroga dei termini di consegna della documentazione

(Provvedimento dell'Agenzia delle Entrate del 23 marzo 2016)

Con il menzionato provvedimento del 23 marzo è stata disposta una proroga temporanea del termine di consegna della documentazione richiesta per godere dell'agevolazione sugli *intangibles*.

La proroga, che porta a 150 giorni (rispetto ai previgenti 120) il suddetto termine di consegna, è valevole per i soggetti che hanno presentato la domanda di accesso al bonus entro il 31 marzo 2016, inclusi coloro che l'hanno presentata nel dicembre 2015 (a valere per l'annualità 2015).

Con successivo provvedimento verranno altresì determinate le ulteriori modalità di comunicazione per via telematica tra contribuenti e l'amministrazione fiscale, attraverso l'impiego della Posta elettronica Certificata ovvero attraverso l'utilizzo di ulteriori servizi telematici erogati in rete dall'Agenzia delle Entrate.

PRASSI

Linee Guida sul regime fiscale forfetario

(Agenzia delle Entrate, circolare n. 10/E del 4 aprile 2016)

L'Agenzia delle Entrate ha emanato un vero e proprio "vademecum", che analizza tutti gli aspetti salienti del regime fiscale cd. "forfetario", introdotto nel 2015 ed oggetto di modifiche a valere dall'anno 2016.

In estrema sintesi, si ricorda che tale regime (disciplinato dall'art. 1, commi 54-89, della Legge n. 190/2014) è riservato alle persone fisiche che esercitano un'attività di impresa, arte o professione in forma individuale (a valere sia per l'avvio di nuove attività che per la prosecuzione di attività già in essere) e che generano ricavi annui contenuti entro certi limiti, differenziati per tipologia di attività.

L'accesso ed il mantenimento di tale regime risultano condizionati da una serie di requisiti, mentre non è previsto (a differenza di analoghe agevolazioni presenti in passato) un numero massimo di anni di usufruzione (o il raggiungimento di un'età anagrafica massima), rappresentando il forfetario il regime "naturale" per coloro che siano in possesso dei requisiti di legge.

La tassazione (sostitutiva di IRPEF ed IRAP) in vigenza di tale regime è del 15% (riducibile al 5% in determinate circostanze); non viene, inoltre, previsto l'addebito dell'IVA, e sono riconosciute sostanziali semplificazioni di natura contabile.

Al fine di giungere ad un quadro di graduale semplificazione, l'introduzione del regime forfetario ha portato all'abrogazione degli altri regimi agevolati riservati agli operatori di ridotte dimensioni (ad es. il cd. "forfettino" ed il vecchio regime "dei minimi")

Il corposo documento di prassi ripercorre quindi tutte le caratteristiche del regime forfetario, fornendo indicazioni delle modalità di applicazione e chiarendo al contempo una serie di dubbi interpretativi emersi nel corso del 2015, primo anno di applicazione.



Per ulteriori approfondimenti si prega di far riferimento al seguente contatto:



Dott. Vincenzo Mannina

RSM Palea Lauri Gerla

Foro Buonaparte, 67

20121 Milano

Tel: (+39) 02.89095151 Fax: (+39) 02.89095143 email: vincenzo.mannina@rsm.it

www.rsm.it

Il “nuovo” falso in bilancio ricomprende anche le valutazioni e le stime

(Corte di Cassazione a Sezione Unite, informazione provvisoria n. 7 del 31 marzo 2016)

Le recenti modifiche alla normativa sul cd. “falso in bilancio”, introdotte dall'art. 9, Legge 27 maggio 2015, n. 69, hanno fin da subito originato un ampio dibattito sulla portata effettiva della norma.

Premesso che in base alle nuove disposizioni (si fa riferimento all'art. 2621 c.c.), sono puniti con la reclusione da 1 a 5 anni

gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore

non era chiaro, anzi risultava controverso, se l'assenza, nel nuovo testo di legge, di un riferimento espresso alle *valutazioni e stime* come fatti penalmente rilevanti (“fatti non rispondenti al vero ancorché frutto di valutazioni”, recitava la previgente versione dell'art. 2621) dovesse determinare l'irrilevanza penale dei falsi in bilancio basati su valutazioni estimative (tesi espressa dalla Corte di Cassazione nelle sentenze n. 33774 del 2015 e n. 6916/2016) ovvero se fosse comunque sussistente un profilo di responsabilità penale a fronte delle suddette falsità (tesi enunciata nella sentenza della Cassazione n. 890/2016).

La Corte di Cassazione a Sezione Unite, chiamata a dirimere tale contrasto interpretativo, si è espressa in senso “conservativo”, affermando che sussiste il delitto di false comunicazioni sociali con riguardo alla esposizione o alla omissione di fatti oggetto di “valutazione”, se, in presenza di criteri di valutazione normativamente fissati o di criteri tecnici generalmente accettati, ci si scosti consapevolmente da tali criteri e senza darne adeguata informazione giustificativa, in modo concretamente idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sociali.

Per ulteriori approfondimenti si prega di far riferimento al seguente contatto:



Dott. Gabriele Giardina
RSM Palea Lauri Gerla

Foro Buonaparte, 67

20121 Milano

Tel: (+39) 02.89095151 Fax: (+39) 02.89095143 email: gabriele.giardina@rsm.it

www.rsm.it

SCADENZE – APRILE 2016

- tale elenco non comprende tutte le scadenze fiscali, essendo state omesse quelle che risultano di più ordinaria ricorrenza nella prassi amministrativa
- dal 1° gennaio 2014 il limite alle compensazioni è elevato da 516.456 euro a 700.000 euro.
Sono però da ricordare i vigenti limiti alle compensazioni:
 - ☐ in materia di IVA
 - ☐ in materia di imposte sui redditi ed IRAP
 - ☐ in presenza di debiti erariali iscritti a ruolo e scaduti per importi superiori a 1.500 Euro

lunedì 11

Invio "spesometro" 2015

Entro il termine odierno va trasmesso telematicamente l'elenco dei clienti e fornitori del 2015 (cd. "spesometro"), a valere per i contribuenti con liquidazione IVA mensile.

I contribuenti con liquidazione IVA trimestrale hanno tempo per la presentazione fino al 20 aprile. Il concomitante termine per l'invio della comunicazione annuale "black list" è stato prorogato al 20 settembre 2016 (mediante Provvedimento dell'Agenzia delle Entrate del 25 marzo 2016).

sabato 30

(termine prorogato a lunedì 2 maggio)

Presentazione domanda rimborso/compensazione credito IVA I trimestre 2016

Entro la data odierna le imprese che rispettano i requisiti previsti dalla normativa vigente possono



richiedere il rimborso ovvero la possibilità di compensare il credito IVA relativo al I trimestre 2016.

Per la richiesta (telematica) deve essere utilizzato il modello Iva "TR".

Imposta di bollo – versamento rata bimestrale

Entro la data odierna coloro che hanno optato per l'assolvimento dell'imposta di bollo in modo "virtuale", previa autorizzazione dell'Agenzia delle Entrate, provvedono a versare, mediante modello F24, la II rata bimestrale per il 2016.

APPROFONDIMENTO

Nuova disciplina della *Branch Exemption*. Bozza di Provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate

Con la bozza di Provvedimento pubblicata in data 25 febbraio 2016 sul sito dell'Agenzia delle Entrate, si muovono i primi passi per dare concreta attuazione all'articolo 14 del Decreto Legislativo n. 147/2015 (c.d. *Decreto Internazionalizzazione*), con il quale viene introdotto nel nostro ordinamento (con decorrenza 7 ottobre 2015) un regime opzionale (c.d. *branch exemption*) per l'esclusione, dal reddito imponibile dell'impresa residente (casa madre), degli utili e delle perdite attribuibili alle proprie stabili organizzazioni estere.

La disciplina della *branch exemption*, prevista nell'ambito del nuovo art. 168-ter del Dpr 917/1986 (TUIR), presenta tuttavia paletti abbastanza rigidi, dal momento che impone il rispetto di taluni requisiti che la rendono una norma vincolante sulle scelte presenti e future dell'impresa residente, con riguardo alla sua attività all'estero per il tramite di stabili organizzazioni.

Si deve infatti tenere conto che l'applicazione della disciplina in oggetto richiede che questa sia esercitata per tutte le stabili organizzazioni all'estero dell'impresa residente (c.d. *all-in, all-out*), non sia revocabile e che il suo esercizio avvenga contestualmente all'apertura della stabile organizzazione all'estero ovvero, qualora questa sia già in essere alla data di entrata in vigore della norma, che l'esercizio dell'opzione avvenga al più entro il secondo periodo d'imposta dalla decorrenza della disciplina.

Il documento, pubblicato al momento in bozza, è rimasto aperto alle consultazioni fino alla data del 31 marzo 2016.

Vediamo, a seguire, i principali aspetti analizzati dall'Ufficio nella bozza di provvedimento.

Recapture delle perdite

Viene disciplinato un meccanismo di *sterilizzazione* delle perdite fiscali pregresse nette realizzate, nei 5 esercizi antecedenti all'esercizio dell'opzione di branch exemption, dalla stabile organizzazione all'estero che, *per trasparenza*, erano confluite nella base imponibile della residente italiana. Il meccanismo sopra evidenziato produce effetti anche in caso di Consolidato fiscale, laddove l'impresa residente si troverà a dover procedere con l'operazione di *sterilizzazione* delle perdite fiscali riattribuite dal Gruppo (sempre sul quinquennio antecedente all'esercizio dell'opzione) e relative alla stabile organizzazione.

Recapture degli effetti derivanti dal trasferimento di attività e passività alla stabile organizzazione

È previsto che, con riferimento a svalutazioni, ammortamenti e accantonamenti pregressi derivanti dal trasferimento di attività e passività alla stabile organizzazione nel corso dei 5 esercizi precedenti all'entrata in vigore della norma, ma che sono stati dedotti dalla casa madre italiana nell'ambito del conteggio della sua base imponibile, si debba procedere (analogamente alle perdite, per intenderci) ad un rientro dei maggiori benefici attesi dalla impresa residente a seguito di tale deduzione. A regime, inoltre, il trasferimento di attività alla stabile organizzazione sarà oggetto di plusvalenza o minusvalenza determinata con i criteri di cui all'art. 152 Tuir (che, normalmente, regola i rapporti di una branch italiana con la casa madre estera).

Termine dell'esercizio dell'opzione

Le fattispecie analizzate dalla bozza di Provvedimento fanno riferimento a due specifiche situazioni. La prima, è la chiusura operativa delle stabili organizzazioni per le quali si è esercitato l'opzione. La seconda, è nell'ipotesi straordinarie con le quali l'*avente causa*, "ereditando" la stabile *esente dal dante causa*, non esercita l'opzione per il rinnovo di tali effetti. Questa disposizione, come evidenziato al punto successivo, varrà a partire dal 5° esercizio successivo a quello di entrata in vigore della norma in commento.

Operazioni straordinarie

Viene introdotta infatti una disposizione antielusiva, laddove in caso di operazioni straordinarie effettuate nei successivi 5 esercizi dall'entrata in vigore dell'opzione, gli effetti "pendenti" in capo al soggetto *dante causa* (vedasi, rientro delle perdite pregresse della branch e/o rientro dei benefici su attività e passività trasferite alla branch) vengono automaticamente riassorbiti dall'*avente causa*, il quale subentra *in-toto* nelle obbligazioni in capo al *dante causa*.

Decorso tale periodo, l'esercizio della branch exemption, in caso di operazioni straordinarie, dovrà essere espressamente rinnovata dall'*avente causa*, pena il decadimento dell'opzione. In tal caso, il realizzo delle attività e passività della branch esente avverrà ai valori fiscali previsti dall'art. 166-bis del Tuir ("Trasferimento della residente nel territorio dello Stato").

Branch exemption e Transfer Pricing

Viene confermato che, per le operazioni intercorse tra la casa madre e la stabile organizzazione *esente*, si applicano le norme che disciplinano il Transfer Pricing nell'ambito dell'art. 110, comma 7 Tuir (tra i quali, saranno obbligatori i documenti di Masterfile e Documentazione Nazionale).

Branch exemption e CFC

Le norme applicabili in materia di CFC saranno applicabili anche alle stabili organizzazioni per le quali si è optato per il regime in commento. Dunque, a partire dall'esercizio 2016, le stabili organizzazioni *black list* (identificate, secondo il disposto normativo di cui al comma 4 dell'art. 167 Tuir, in quelle per le quali il livello di tassazione nominale nel Paese di localizzazione è inferiore al 50% di quello applicabile in Italia, qualora non ricorrano le condizioni per una disapplicazione della norma sulla base delle esimenti di cui ai commi 5, 5-bis e 8-ter) saranno assoggettate a tassazione separata (non inferiore all'aliquota media applicabile in Italia, quindi 27,5% per il 2016 e 24% dal 2017 in poi). Infine, il possesso di una stabile organizzazione esente alla quale si applicano le disposizioni CFC va segnalato, nel caso in cui la casa madre non avesse ottenuto disapplicazione della norma previo interpello, anche nella dichiarazione dei redditi.

Tax credit per imposte assolate all'estero

Nel caso in cui la casa madre residente distribuisca ai propri soci utili derivanti dalla stabile organizzazione *esente*, che concorrono a formare il reddito imponibile di questi secondo le norme di cui all'art. 47, comma 4, art. 59 e art. 89 comma 3 del Tuir, i soci potranno beneficiare del riconoscimento di un credito d'imposta estero per le imposte già versate dalla stabile organizzazione su tale quota di utili.

Obblighi dichiarativi

La casa madre dovrà procedere, annualmente, ad un ricalcolo *virtuale* del reddito esente (sulla base dei criteri indicati nell'art. 152 Tuir). Tale reddito, che, ribadiamo, è *figurativo*, sarà riportato in un apposito riquadro della dichiarazione dei redditi (a partire, stante l'esercizio dell'opzione nel periodo d'imposta 2016, dal Modello Unico 2017).

Contrasto al fenomeno di doppia esenzione di utili / perdite

Laddove lo Stato di localizzazione della stabile organizzazione non ravvisi l'esistenza sul suo territorio della branch, si renderà necessaria una disapplicazione *ex tunc* della *branch exemption*. In tale modo, infatti, si agevolerebbe un rientro del reddito esente nel perimetro di tassazione della residente.

Contrasto al fenomeno di doppia deduzione di utili / perdite

Laddove il Paese di localizzazione della stabile organizzazione riconosca l'effettiva presenza della branch, ma la casa madre abbia indebitamente inteso ricomprendere le perdite fiscali della branch ai fini del calcolo della propria base imponibile, ci sarebbe un'automatica inclusione *ex tunc* della stabile organizzazione nel regime di esenzione.

Per ulteriori approfondimenti si prega di far riferimento al seguente contatto:



Dott. Elio Palmitessa

RSM Palea Lauri Gerla

Foro Buonaparte, 67

20121 Milano

Tel: (+39) 02.89095151 Fax: (+39) 02.89095143 email: elio.palmitessa@rsm.it

www.rsm.it



FOCUS DAL MONDO DEL LAVORO (IN COLLABORAZIONE CON DE LUCA & PARTNERS)

Sentenza del mese

Corte di Cassazione: la scelta del luogo della prestazione lavorativa rientra nella potestà organizzativa del datore di lavoro

La Corte di Cassazione, con sentenza del 15 marzo 2016, n. 5056, ha statuito che la determinazione del luogo della prestazione lavorativa rientra nella potestà organizzativa del datore di lavoro ed incontra un limite solo nella disciplina dettata in materia di trasferimento del dipendente. Nel caso di specie la Corte d'Appello territorialmente competente confermava la decisione di primo grado di rigetto del ricorso presentato da una lavoratrice che si era opposta alle direttive datoriali di non eseguire più la propria prestazione dal domicilio bensì presso i locali aziendali, ritenendole disposte in violazione dell'art. 2013 cod. civ. La Corte di Cassazione, nel confermare la decisione dei giudici di merito, ha osservato che nel caso de quo l'ordine aziendale di mutare il luogo della prestazione è legittimo e, quindi, la lavoratrice non può fondatamente dolersi di un aggravio della prestazione conseguente al mutamento del luogo di svolgimento della stessa. Ciò in quanto, aderendo ad un precedente orientamento giurisprudenziale, la Corte ha concluso che, nella fattispecie in esame, le previsioni dettate in materia di trasferimento "non sono suscettibili di venire in rilievo in ragione della impossibilità di ravvisare una autonoma unità produttiva presso il domicilio del dipendente".

NORMATIVA

Smart working: al via l'esame al Senato sul Ddl del Governo

Il lavoro agile (cd smart working) troverà riconoscimento formale nel nostro ordinamento, una volta che il Disegno di legge recante "misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", attualmente in corso di esame in Commissione Lavoro al Senato, avrà completato l'iter parlamentare. Il Disegno di legge de quo non ha l'obiettivo di introdurre una nuova tipologia contrattuale ma una cornice per la disciplina di accordi, su base volontaria, di lavoro agile, svolto cioè senza vincoli di luogo e orario, rispondendo così alla necessità di fornire una adeguata tutela alle attività della c.d. quarta rivoluzione industriale. L'introduzione nel nostro ordinamento del lavoro agile è da tempo all'attenzione delle parti sociali. Anticipando il legislatore, il lavoro agile ha già, infatti, trovato riconoscimento in sede di rinnovo del CCNL per l'industria alimentare.

Riforma del processo civile: addio al rito Fornero

Il 10 marzo 2016 la Camera dei deputati ha approvato il disegno di legge A.C. 2953-A che delega il Governo ad effettuare un'ampia riforma del processo civile, in un'ottica di specializzazione e semplificazione dell'offerta di giustizia, intervenendo – tra le altre questioni – anche sul rito per i licenziamenti illegittimi. Il disegno di legge abroga tutti i 20 commi dell'art. 1 della Legge n. 92 del 2012 (c.d. Legge Fornero) che prevedono un rito speciale per le controversie aventi ad oggetto i licenziamenti illegittimi nelle ipotesi disciplinate dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Tali controversie dovranno essere trattate con il rito ordinario del lavoro, che tuttavia presenterà alcune peculiarità. In particolare, i giudici dovranno riservare alle suddette cause specifici giorni nel calendario, avendo cura di trattare e definire tali giudizi con particolare speditezza; spetterà ai dirigenti degli uffici giudiziari vigilare sull'osservanza di questa disposizione. Inoltre, una norma transitoria specifica che i giudizi già introdotti con ricorso Fornero



depositato prima dell'entrata in vigore della legge delega dovranno essere trattati e definiti in base al vecchio rito. Il disegno di legge è ora passato al Senato in attesa della sua approvazione definitiva. Con un colpo di spugna potrebbe così essere eliminata una disciplina che ci accompagna da circa 4 anni.

PRASSI

Dimissioni on line: i primi punti critici

Il 12 marzo 2016 è entrata in vigore la nuova procedura per le dimissioni e risoluzioni consensuali on line introdotta dal Jobs Act. La nuova disciplina presenta tuttavia alcuni punti critici. Innanzitutto, un primo dubbio riguarda la sua applicazione nel caso di dimissioni durante il periodo di prova. Da un lato, il Ministero del Lavoro, mediante circolare 12/2016 del 4 marzo, ne ha espressamente escluso l'utilizzo; dall'altro, la legge, nell'elencare le ipotesi nelle quali la procedura non si applica, non ha incluso le dimissioni in prova. La suddetta circolare ha inoltre confermato che il periodo di preavviso di dimissioni decorre dal giorno in cui è stata attivata la procedura telematica. Di conseguenza, qualora il lavoratore non sia in possesso del Pin Inps, dovrà attendere per il rilascio dello stesso, subendo un allungamento del termine in cui potrà uscire dall'azienda. La legge ha, altresì, assegnato al lavoratore un diritto di revocare le dimissioni entro sette giorni; pertanto, qualora il datore di lavoro abbia tempestivamente sostituito il lavoratore, incorrerà nel rischio di ritrovarsi con due dipendenti nello stesso posto di lavoro. Nessuna indicazione, neanche dal Ministero, è pervenuta in merito all'eventuale non attivazione della procedura da parte del lavoratore. In tal caso questi dovrebbe restare alle dipendenze del proprio datore di lavoro, che, quindi, dovrebbe vedersi costretto ad avviare un procedimento disciplinare, ed, all'esito, sanzionare la condotta con il licenziamento.


GIURISPRUDENZA

Corte di Cassazione: l'onere della prova circa l'idoneità del dipendente incombe sul datore di lavoro

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 4502 dell'8 marzo 2016, ha dichiarato illegittimo un licenziamento determinato dal rifiuto di un lavoratore di svolgere nuove mansioni presso un altro reparto aziendale, lamentando una inidoneità fisica rispetto alla nuova attività, non supportata però da alcuna documentazione probante. Sul punto la Corte ha affermato che, in tali casi, non sussiste a carico del lavoratore alcun obbligo di documentare sanitarmente la personale impossibilità di svolgere la nuova attività, incombendo, invece, sul datore di lavoro – in applicazione dei propri obblighi di sicurezza (art. 2087 cod. civ.) e dei principi di correttezza e buona fede (art. 1375 cod. civ.) – l'onere di verificare lo stato di salute del lavoratore e successivamente, in caso di accertata inidoneità alle nuove mansioni, provvedere all'adozione di misure alternative e possibili al recesso.

Corte di Cassazione: elementi essenziali per un accordo dagli effetti tombali

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 3306 del 19 febbraio 2016, ha confermato il principio di diritto già espresso con sentenza del 2 ottobre 2013, n. 22540, in forza del quale "l'azione del lavoratore diretta al riconoscimento di diritti connessi al pregresso rapporto di lavoro non può essere preclusa da formule di rinuncia generiche ed onnicomprensive, in contrasto con i principi enunciati in materia di rinunce e transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro, laddove non risulti accertato – con indagine di fatto del giudice del merito – che via sia stata la consapevolezza da parte del lavoratore della possibile esistenza di determinati diritti e la effettiva volontà di rinunciarvi". Da quanto precede, si evince che gli effetti propri della conciliazione tombale sono strettamente connessi a due elementi che devono sussistere al momento della sottoscrizione dell'accordo: consapevolezza del lavoratore dei propri diritti



ed effettiva volontà di rinunciare ai medesimi. La ricorrenza di tali elementi, non essendo garantita neppure dal fatto che l'accordo venga raggiunto in sede protetta, finisce per essere inevitabilmente legata al grado di dettaglio con cui l'oggetto delle rinunce viene indicato nel testo dell'accordo medesimo.

Corte di Cassazione: licenziamento illegittimo se l'assenza alla visita medica non integra i presupposti dell'inadempimento grave

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 4695 del 10 marzo 2016, ha dichiarato illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato ad un dipendente per (i) non essere stato presente alla visita di controllo domiciliare nel periodo di malattia e (ii) non essersi recato il giorno successivo alla visita ambulatoriale. In particolare, la Suprema Corte ha fondato la sua decisione sul fatto che il lavoratore si era sottoposto, nella mattinata precedente a quella fissata per la visita ambulatoriale, a visita di controllo presso la Asl che aveva accertato la sua inidoneità a riprendere l'attività lavorativa. Tale comportamento, secondo la Suprema Corte, esclude la ricorrenza della gravità dell'inadempimento che deve essere di "non scarsa importanza", sicché la sussistenza in concreto di una giusta causa di licenziamento va accertata in relazione sia alla gravità dei fatti addebitati al lavoratore – desumibile dalla loro portata oggettiva e soggettiva – sia alla proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta. Ne consegue che l'assenza alla visita di controllo deve essere valutata – nell'eventualità in cui il datore di lavoro volesse adottare un provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente interessato – alla luce dei singoli aspetti del caso concreto e non in "astratto".

Corte di Cassazione: niente mobbing se c'è negligenza

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 2116/2016, ha ribadito che non c'è mobbing senza specifico disegno vessatorio volto alla progressiva demolizione personale e professionale del lavoratore. Il datore di lavoro deve tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. In tal senso la giurisprudenza afferma che, essendo la sistematicità delle vessazioni caratteristica principale del mobbing, il lavoratore in giudizio non deve limitarsi a fornire la prova dell'esistenza dei singoli episodi di persecuzione personale, ma deve soprattutto dimostrare che tali comportamenti rappresentano un disegno unitario finalizzato all'isolamento ed alla emarginazione. Ciononostante, la Cassazione esclude la responsabilità del datore di lavoro nel caso in cui sia proprio il dipendente a essere «poco collaborativo, negligente e restio a seguire direttive e ordini dei superiori, avvelenando il clima dell'ufficio». In sostanza, la condotta del dipendente, dimostrata in giudizio, che assuma i caratteri della negligenza, esenta da ogni responsabilità in tema di mobbing il datore di lavoro.

Per ulteriori approfondimenti si prega di contattare

Avv. Vittorio De Luca

De Luca & Partners

Largo A. Toscanini, 1

20122 Milano

Tel. +39 02 365 565 1 Fax +39 02 365 565 05 email: info@delucapartners.it;

www.delucapartners.it

oppure

Dott. Stefano Turchini

HR Capital

Gall. San Babila 4/B

20122 Milano

Tel. +39 02 365 930 1 Fax +39 02 365 930 00 email: info@hrcapital.it

www.hrcapital.it



RSM PALEA LAURI GERLA

Foro Buonaparte 67, 20121 - Milano
Tel +39 02 89095151
Fax +39 02 89095143

Roma – Via delle Terme Deciane 10 – 00153, (registered office and operating office)
Torino – Via Ettore De Sonnaz 19 – 10121 (operating office)

www.rsm.it

P.IVA e CF: IT13174301005

RSM PALEA LAURI GERLA is a member of the RSM network and trades as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network.

Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm, each of which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity of any description in any jurisdiction.

The RSM network is administered by RSM International Limited, a company registered in England and Wales (company number 4040598) whose registered office is at 11 Old Jewry, London EC2R 8DU.

The brand and trademark RSM and other intellectual property rights used by members of the network are owned by RSM International Association, an association governed by article 60 et seq of the Civil Code of Switzerland whose seat is in Zug.

© RSM International Association, 2015

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | TAX | CONSULTING

