

newsletter
NOVEMBRE 2017

GIURISPRUDENZA



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Sospensione dal lavoro per fruizione delle ferie: non ha rilievo disciplinare

Corte di Cassazione – Ordinanza 16 novembre 2017, n. 27206

La Corte di Cassazione, con ordinanza del 16 novembre n. 2017, si pronuncia in merito alla condotta del datore di lavoro che intima una sospensione cautelare ad un lavoratore prossimo al pensionamento, imponendo la fruizione delle ferie.

La Corte precisa che, se nel corso del rapporto il dipendente non ha fruito delle ferie e dei riposi compensativi nella misura contrattualmente prevista, il datore di lavoro è legittimato ad imporne la fruizione, anche per prevenire richieste di pagamento dell'indennità sostitutiva.

Pertanto, il provvedimento impugnato non ha natura ontologicamente disciplinare, in quanto alla base dell'allontanamento dal posto di lavoro vi sono al più ragioni "precauzionali". Non può trovare accoglimento, quindi, l'eccezione del mancato rispetto delle garanzie difensive, essendo consolidato nella giurisprudenza di questa Corte il principio secondo cui la sospensione cautelare, priva di connotato sanzionatorio, è sottratta al rispetto delle formalità prescritte per i procedimenti disciplinari.

Accordi aziendali: efficacia per i sindacati non stipulanti

Corte di Cassazione, sentenza del 15 novembre 2017 n. 27115

La Corte di Cassazione, con sentenza del 15 novembre 2017 n. 27115, ribadisce i principi fondamentali in materia di efficacia dei contratti collettivi aziendali.

Gli accordi collettivi aziendali hanno efficacia vincolante analoga a quella del contratto collettivo nazionale, trattandosi pur sempre non già d'una sommatoria di più contratti individuali, ma di atti di autonomia sindacale riguardanti una pluralità di lavoratori collettivamente considerati.

Pertanto, è prevista l'applicabilità dei contratti collettivi aziendali a tutti i lavoratori dell'azienda, anche se non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa, ne condividano l'esplicito dissenso e che potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e di diverso tenore.

La contrattazione aziendale può, inoltre, derogare, anche in peius (per i lavoratori), al contratto collettivo nazionale (fatti salvi, però, i diritti quesiti relativi a prestazioni già rese), non operando a riguardo il principio dell'inderogabilità in peius (art. 2077 cod. civ.), che concerne esclusivamente i rapporti fra il contratto individuale di lavoro e quello collettivo nazionale.

Crediti previdenziali: legittimità dell'iscrizione a ruolo

Corte di Cassazione – ordinanza 21 novembre 2017, n. 27672

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 27672 del 21 novembre 2017, ha confermato il principio secondo cui l'iscrizione a ruolo dei crediti degli enti previdenziali è subordinata all'emissione di un provvedimento esecutivo del giudice ove l'accertamento su cui la pretesa creditoria si fonda sia impugnato davanti all'autorità giudiziaria.

Si conferma, inoltre, che tale principio è valido anche se l'accertamento è operato da altro ufficio pubblico, diverso da un ente previdenziale, come ad esempio l'Agenzia delle entrate.

Nella specie, la S.C., confermando la pronuncia di merito, ha escluso la correttezza dell'iscrizione a ruolo effettuata dall'INAIL sulla base di un verbale di accertamento dell'INPS non esecutivo, in quanto impugnato in un giudizio ancora pendente nei confronti del solo ente accertatore.

Infortunio sul lavoro fuori orario: ne risponde il datore di lavoro

Corte di Cassazione – sez. penale, sentenza 7 settembre 2017 n. 40706

La Corte di Cassazione – sez. penale, con la sentenza n. 40706 del 7 settembre 2017 si è pronunciata in merito alla responsabilità penale del datore di lavoro per un infortunio occorso al di fuori dell'orario di lavoro a causa di un comportamento negligente del dipendente, in mancanza delle misure di sicurezza previste per legge (nel caso di specie mancava la segnaletica per regolamentare la viabilità).

La Corte richiama il principio secondo cui compito del datore di lavoro, quale titolare della posizione di garanzia, è evitare che si verifichino eventi lesivi dell'incolumità fisica connaturati all'esercizio di talune attività lavorative. Tale obbligo sussiste anche nell'ipotesi in cui tali rischi siano conseguenti ad eventuali negligenze, imprudenze e disattenzioni dei lavoratori subordinati, la cui incolumità deve essere protetta con appropriate cautele.

Il garante non può, infatti, invocare, a propria scusa, il principio di affidamento, sostenendo che il comportamento del lavoratore era imprevedibile, poiché tale principio non opera nelle situazioni in cui sussiste una posizione di garanzia.

Né rileva, a discolta del datore di lavoro, la circostanza che al momento in cui si verificò il sinistro, il dipendente non avrebbe dovuto essere presente sul luogo di lavoro. La violazione delle regole inerenti ai turni di lavoro è infatti del tutto irrilevante ai fini delle valutazioni relative all'infortunio verificatosi.

Cumulo delle sanzioni: escluso per gli omessi o tardivi versamenti

Corte di Cassazione Ordinanza 15 novembre 2017 n. 27068

La Corte di Cassazione con Ordinanza 15 novembre 2017, n. 27068 si pronuncia in merito alla possibilità di applicare il cumulo delle sanzioni in ipotesi di omissione o tardivo versamento delle imposte, oltre che di attribuire a dette violazioni il valore di violazioni formali, sanzionandole in misura ridotta.

Ad avviso della Corte, l'omesso o il tardivo versamento delle imposte da corrispondere in tempo determinato ha una incidenza sostanziale. Di conseguenza non è prevista, nel caso del suo accertamento, alcuna riduzione o agevolazione.

Inoltre, è stato chiarito che le violazioni tributarie consistenti in un tardivo od omesso versamento dell'imposta risultante dalla dichiarazione fiscale non sono soggette all'istituto della continuazione (art. 12, c. 2, d.lgs. n. 472 del 1997). Ciò in quanto a tale istituto si può far ricorso esclusivamente in caso di violazioni potenzialmente incidenti sulla determinazione dell'imponibile o sulla liquidazione del tributo, mentre il ritardo o l'omissione del pagamento è una violazione che attiene all'imposta già liquidata, per la quale la legge prevede un trattamento sanzionatorio proporzionale ed autonomo per ciascun mancato pagamento.

Giornalista italiano corrispondente in UK: no alla doppia imposizione

Corte di Cassazione – sezione tributaria, sentenza n. 24112 del 13 ottobre 2017

La Corte di Cassazione – sezione tributaria, con sentenza n. 24112 del 13 ottobre 2017, si pronuncia in merito alla imponibilità dei redditi da lavoro dipendente di un cittadino italiano residente nel Regno Unito e che presta la propria attività in detto Stato.

La Convenzione tra Italia e Regno Unito contro la doppia imposizione in materia di imposte sul reddito, ratificata e resa esecutiva con L. 5 novembre 1990, n. 329, prevede che i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di una attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato

contraente. Se l'attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato.

Tale norma, avendo carattere di specialità, prevale sulle norme nazionali, pertanto le somme percepite da un soggetto residente nel Regno Unito a titolo di retribuzione di un'attività di lavoro dipendente ivi svolta non possono che essere assoggettate a tassazione esclusivamente in tale Stato.

Il caso sottoposto alla Corte di Cassazione attiene all'impugnazione di un avviso di accertamento emesso per IRPEF e addizionali relative all'anno 2000, per omessa dichiarazione di redditi di lavoro dipendente (stipendi ed altre indennità) di un giornalista corrispondente residente nel periodo di riferimento nel Regno Unito.