

DONNINI & ASSOCIATI

Dottori Commercialisti e Revisori Legali

Viale da Verrazzano 7 - 54036 MARINA DI CARRARA/MS

Tel. e fax autom. 0585 – 787666 – 787667 – 630478

Cod.fisc. e part. iva 00705190452



Carrara, 7 ottobre 2024

DL/

Spett.le

1	Riscossione tributi: richieste di sospensiva e rischio fallimento
2	Dipendenti, violazioni disciplinari in materia di sicurezza, licenziamento

. -1 -

RISCOSSIONE TRIBUTI RICHIESTE DI SOSPENSIVA E RISCHIO INSOLVENZA

Attenzione a tutte le istanze di sospensione/rateizzo nel pagamento di tributi perché – se, per ottenere la benevolenza dell' Autorità adita, si afferma di non poter far fronte al debito con un versamento immediato – si rischia il fallimento (ora detto “liquidazione giudiziale”, che sembra un evento assai meno drammatico). Lo si apprende da Il Sole 24 Ore del 5 agosto, con un articolo a firma L. Ambrosi/A. Iorio che lascia davvero perplessi.

La vicenda è piuttosto semplice. Una società - colpita da un avviso di accertamento riguardante tre anni d' imposta, seguito poi da una iscrizione a “ruolo straordinario” – si rivolge alla Corte di Giustizia Tributaria di primo grado di Sassari. E mentre contesta i rilievi mossi dall' Agenzia delle Entrate formula anche la richiesta di sospensione provvisoria della riscossione, dichiarandosi impossibilitata – come abbiamo fatto tutti in mille casi simili – a fronteggiare immediatamente un onere assai gravoso derivante da due circostanze concomitanti: da un lato le diverse annualità, che implicano intuitivamente una moltiplicazione del carico tributario; dall' altro l' iscrizione “straordinaria” ⁽¹⁾, che significa caricare in cartella imposte, sanzioni ed interessi per intero (e non invece frazionando la riscossione con il procedere dei gradi di giudizio sfavorevoli).

Naturalmente si può comprendere che il “ruolo straordinario” costituisce già una valutazione (non positiva) delle capacità finanziarie (o, peggio, di *altra* natura) del contribuente. Ma resta il fatto che – a giudizio appena aperto – nessuno è in grado di sapere se il contribuente resistente riuscirà poi a reperire a far valere le prove della sua correttezza. Egli anzi – secondo i nostri canoni giuridici - dovrebbe ancora essere considerato un “*presunto innocente*”.

Invece – sempre stando al giornale – la CGT ha così argomentato: “*Emergendo l' insolvenza della società ricorrente, non in grado di pagare neanche l' ammontare del debito rideterminato a seguito dell' accoglimento della domanda di annullamento del titolo di maggiore importo da parte della Corte di secondo grado...*” (?). Per cui vien fatto di domandarsi:

¹ L' articolo non spiega perché l' Agenzia delle Entrate si è avvalsa di questa procedura speciale.

- a) perché mai limitarsi – come base di valutazione – al solo “*titolo di maggiore importo*”? Gli altri potevano già considerarsi *sicuramente* a favore dell’ Agenzia delle Entrate? La Corte possiede davvero questa prontezza (e sicurezza) di giudizio, perfino prima che la difesa dispieghi tutte le sue carte?
- b) si è tenuto conto che, in caso di vittoria anche parziale, la società avrebbe potuto accedere a rateizzi (assolutamente convenienti per l’ Erario, che così inizia ad incassare) o ritrovare la via del credito bancario?
- c) non bastava negare la sospensione e – senza addentrarsi in valutazioni futuribili - lasciare che la società se la sbrigasse direttamente con l’ esattore, così provando *sul campo* la propria vitalità, o inventiva, finanziaria? ⁽²⁾

Ammettiamo senz’ altro di non conoscere tutti i dettagli del caso. Ma ci sembra che il punto c) potesse rappresentare una via d’ uscita facile e piana per la CGT, senza necessità di dar corso ad una soluzione decisamente “creativa”. Perché ora – ci si può scommettere - una pleora di emuli è già pronta, nelle Corti di Giustizia Tributaria come presso l’ Agenzia delle Entrate-Riscossione, e in generale nella Pubblica Amministrazione, a dare un adeguato seguito a questo (per ora unico) precedente in materia.

E nello stesso tempo si può prevedere che tante imprese, per paura dei suddetti emuli, rinunceranno ad invocare le difficoltà finanziarie quando chiedono rateizzi più lunghi o sospensioni della riscossione. E così aumenteranno le suddette difficoltà. Siamo certi che sia un bene per il Paese?

. – 2 -
DIPENDENTI,
VIOLAZIONI DISCIPLINARI IN MATERIA DI SICUREZZA;
LICENZIAMENTO

Tre notizie arricchiscono il già fantasioso quadro delle pronunce in materia di lavoro. La prima: al fine di giustificare le proprie, *ripetute assenze* dovute alla malattia di un figlio, il lavoratore aveva presentato al datore di lavoro certificazioni mediche false. Scoperto l’inganno lo stesso datore l’ aveva perciò licenziato, per l’ evidente ragione, si arguisce, che in tal modo è venuto meno il rapporto fiduciario. Troppo sleale questo lavoratore, avranno pensato, per poter contare su un suo apporto affidabile e costruttivo nel seguito.

Invece no. La Cassazione, rinnovando analogo giudizio dei primi due gradi del processo, ha stabilito che il licenziamento non è adeguatamente motivato. Manca infatti la prova – affermano i Giudici - che il lavoratore fosse consapevole della falsità delle certificazioni. Falsità che – si badi bene - non risulta in alcun contestata o negata.

Perciò si deve credere che questo lavoratore:

- a) si è assentato dal lavoro per assistere il figlio malato;
- b) non si è però accorto che il figlio non era affatto ammalato e conseguentemente non vi era alcuna necessità di assisterlo;
- c) è comunque entrato in possesso (chiunque le abbia richieste e, eventualmente, *indotte*) delle certificazioni mediche, ma non ha compreso che – se il figlio in effetti non era ammalato – quelle certificazioni attestavano (non importa per quale patologia) un dovere di assistenza che, nei fatti, lui non aveva affatto dovuto svolgere; quindi, che esse non erano veritiere (e perciò *false*);
- d) non si è inoltre reso conto che – avvalendosi di tale falsità – egli poteva mantenere la retribuzione anche per le giornate di assenza non giustificata;

² Sarebbe interessante verificare un giorno quanto l’ Erario ha ottenuto da quel fallimento. E a danno di quanti altri.

- e) nessuno, del resto, gli ha spiegato che – mancando la premessa (cfr. lett. b) – ben poteva *onestamente* invitare il datore di lavoro a computare le giornate di assenza come ferie.

E va bene. La seconda: il lavoratore che – pur operando in ambiente pericoloso – ha in più occasioni, ed a dispetto dei richiami rivoltigli, ommesso di usare caschetto, guanti ed imbragatura, non può essere licenziato. Questa misura, ha stabilito infatti un Giudice di Ascoli Piceno, risulta “*eccessiva e sproporzionata*”. Ed il lavoratore disubbidiente è stato così reintegrato. Non si sa naturalmente se, nel malaugurato caso di un incidente che dovesse sfortunatamente occorrergli in seguito, i suddetti precedenti sarebbero tenuti in giusta considerazione per stabilire le responsabilità dell’ azienda. Ma che lo siano oppure no, quell’ azienda è stata obbligata a prendersi un rischio *gratuito*, dovuto alla sciatteria di un dipendente recidivo e refrattario. A rischio però è messo anche il dipendente incauto, che verosimilmente continuerà nelle sue condotte incaute, rafforzato anzi dalla suddetta decisione a lui favorevole.

La terza: e che dire però se il dipendente addirittura *rifiuta* espressamente di utilizzare i dispositivi di protezione individuale, così scivolando direttamente nella insubordinazione? Nessun problema: anche in questo caso il licenziamento resta una misura sproporzionata ed indebita. “*La giusta causa di licenziamento* – scrive infatti un Giudice a Venezia – *deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro...*”. La sicurezza evidentemente non rientra tra tali elementi essenziali, quando c’ è da prevenire. E i rischi vengono accollati ai due litiganti, come si è evidenziato in chiusura del capoverso precedente.

C’ è da dire peraltro che le situazioni appena descritte non sono nemmeno isolate. Ricordiamo ad esempio un lavoratore infortunatosi per essere sprofondato, con la macchina pulitrice in cui aveva escluso dispositivi di sicurezza, in un ampio aeratore a pavimento dal quale aveva incautamente tolto la grata. O un operaio caduto dal tetto del capannone sul quale stava facendo una ricognizione per incarico del non-imprenditore. In entrambi i casi la responsabilità fu fatta ricadere sui loro mandanti (l’ azienda ed il proprietario): essi avrebbero infatti dovuto, a detta dei Giudici, sorvegliare attentamente i due lavoratori per evitare loro incaute azioni od omissioni e segnalare anzi (nel secondo caso) l’ *evidente* pericolo.

Vi è perciò da credere che il lavoratore subordinato sia in generale privo di discernimento, profondamente avulso dalla realtà, incapace di distinguere ciò che è lecito da ciò che invece non lo è, irresponsabile, così stupidamente ribelle da rischiare la propria incolumità, bisognoso di sorveglianza continua come un ragazzino immaturo e svagato. E poi ci si scandalizza per qualche parola in libertà come quelle sfuggite lo scorso aprile, in un momento di distrazione, ad un noto ed importante imprenditore locale.

. * * * * *

Confidiamo di aver così evidenziato questioni meritevoli di attenzione e, mentre siamo naturalmente a disposizione, inviamo i migliori saluti.

DONNINI & ASSOCIATI
Dr. Luciano Donnini

DONAS-CIR/CIR24/POR