

STUDIO ROMANO LEGAL

Contenzioso Tributario

COMUNICAZIONE DI PRESA IN CARICO

(Corte di Giustizia Tributaria di Secondo Grado della Campania – Sentenza n. 1730/ del 08/03/2024)

La comunicazione di presa in carico che non sia preceduta dalla notifica di un avviso di accertamento da parte dell’Agenzia delle Entrate è impugnabile.

Posto che tale comunicazione si configura come atto prodromico dell’esecuzione forzata in danno del contribuente e dunque assume efficacia lesiva, rientra tra gli atti impugnabili, anche se non è inserita nell’elenco degli atti impugnabili previsti per legge. In carenza di notifica dell’avviso di accertamento, atto di valore "impoesattivo" *unico mezzo di tutela è dunque l’impugnativa dell’atto di presa in carico; diversamente il contribuente dovrebbe subire l’esecuzione”*

La Corte di Giustizia tributaria di secondo grado della Campania ha spiegato, nella recente sentenza n. 1730, che una moderna lettura dei principi costituzionali e dei principi processuali civilistici conducono a ritenere che **l'originario elenco di atti impugnabili non costituisce più numero chiuso**, ma è possibile una sua integrazione (così Corte di Cassazione 21254/2023).

Nel caso dell'atto di presa in carico ciò avviene **quando questo costituisca il primo atto notificato o comunque pienamente conosciuto o legalmente conoscibile dalla parte contribuente, e sia successivo**

ad un atto impugnabile, ma non formalmente comunicato e che, quindi, si palesa tramite la comunicazione dell'atto successivo, non autonomamente lesivo.

Nel caso valutato dalla Sentenza de quo la comunicazione di presa in carico risulta esser il primo atto con cui la parte è venuta a conoscenza della pretesa ed è, pertanto, legittimamente impugnabile.

CTU NEL CONTENZIOSO TRIBUTARIO

(Corte di Giustizia Tributaria di Secondo Grado della Puglia – Sentenza n. 875 del 05/03/2024)

Nel contenzioso tributario la possibile acquisizione d'ufficio di mezzi di prova è norma eccezionale in forza della quale il giudice non può sopperire alle carenze istruttorie delle parti. Dunque la Consulenza Tecnica di Ufficio è **«un mezzo ausiliario ed integrativo di conoscenza e valutazione del giudice di merito»** **che ha il compito di stabilire se essa sia necessaria o opportuna per la decisione, nel caso emergano in corso di causa particolari profili extra giuridici di natura tecnica o scientifica** restando fermo l'onere probatorio delle parti.

Da questo punto di vista la CTU è sottratta alla disponibilità delle parti e resta ancorata alle allegazioni e produzioni da esse effettuate, non potendo costituire il presupposto per formulare nuove domande, introdurre nuove eccezioni o prospettare motivi aggiunti come recita l'articolo 24 del Decreto Legislativo n. 546/92» ([così Cassazione Sentenza 6.5.2021, n. 11969](#)).

Alla consulenza tecnica di Ufficio, così come a indagini similari, può essere assegnata una funzione conoscitiva, ma è necessario che la stessa verta su elementi almeno già allegati dalla parte e che solo un tecnico possa accertare in concreto per mezzo delle conoscenze e di cui dispone (così Cassazione Sentenza n. 1190/2015 e [Cassazione Sentenza n. 404/2016](#)).

SOGGETTO PASSIVO DI IMPOSTA MINORENNE

(Corte di Giustizia Tributaria di Secondo grado della Sicilia – Sentenza n. 1080 del 07/02/2024)

Ogni persona fisica è soggetto passivo di imposta, a prescindere dall'età. Di conseguenza, anche se minorenne, un soggetto può essere sottoposto a verifica fiscale ed essere raggiunto da un atto impositivo.

Tale principio, già espresso dai giudici di legittimità, è stato ribadito dai giudici di secondo grado siciliani i quali chiariscono che tale principio deriva dal combinato disposto dell'articolo 1, comma 1 del Codice civile ed articolo 2 comma 1 del T.U.I.R. che affermano rispettivamente che la capacità giuridica si acquista al momento della nascita e che i soggetti passivi dell'imposta sono le persone fisiche.

Recitano i Giudici *“ogni persona fisica, a prescindere dall'età, è soggetto passivo d'imposta, con la conseguenza che, abbia essa raggiunto o meno la maggiore età, può essere sottoposta a verifica fiscale, all'esito della quale può essere raggiunta da un atto impositivo”*.

Nella fattispecie risulta legittima la notifica dell'ingiunzione di pagamento nei confronti del contribuente, all'epoca dei fatti ancora minore.

Sezione Lavoro

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

(Corte di Cassazione –Sez. lavoro - □ Ordinanza n. 1803 del 17.01.2024)

In caso di licenziamento collettivo, è legittimo licenziare una specifica unità produttiva, a condizione che esista una giustificazione oggettiva coerente con la comunicazione con la quale l'azienda datrice è tenuta, in caso di messa in mobilità dei lavoratori, a comunicare i motivi che causano l'eccedenza, e le

eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale.

L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire considerando il complesso aziendale, ed è onere del datore di lavoro provare il fatto che giustifichi il più ristretto ambito nel quale la scelta è stata effettuata, le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine, per consentire alle organizzazioni sindacali di accertare la necessità dei licenziamenti.

Se nella comunicazione vi è solo un riferimento generico alla situazione generale del complesso aziendale, senza alcuna specificazione delle unità produttive da sopprimere, i licenziamenti intimati saranno illegittimi per violazione dell'obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali.

STRESS DA LAVORO

(Corte di Cassazione – Sezione lavoro - Ordinanza n. 2084/2024)

Il datore di lavoro è responsabile per i danni alla salute causati al dipendente da un ambiente lavorativo troppo stressante, logorante, determinativo di ansia quindi pregiudizievole, anche in assenza di atti qualificabili come [mobbing](#).

La Suprema Corte ha innanzitutto evidenziato che il datore di lavoro non deve adottare scelte o comportamenti lesivi, già di per sé, della personalità morale del lavoratore, come l'applicazione di condizioni di lavoro stressogene, oltre a tenere comportamenti più gravi (come mobbing, straining, burn out, molestie, stalking.) ed è ritenuto responsabile, secondo le regole generali sugli obblighi risarcitori conseguenti a responsabilità contrattuale, anche nel caso di un mero [inadempimento](#) che rientri in nesso causale con un danno alla salute del dipendente.

Nella valutazione del danno vanno prese in considerazione le varie condotte poste in essere dal datore di lavoro che, anche in assenza di comportamenti intenzionalmente vessatori nei confronti del lavoratore, **possono essere state esorbitanti od incongrue rispetto all'ordinaria gestione del rapporto,** poste in violazione dell'art. 2087 cod. civ. anche eventualmente sotto il profilo della contribuzione causale alla creazione di un ambiente di lavoro pregiudizievole per il lavoratore.

Accertato il danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra i due elementi, il lavoratore va risarcito.

DIRITTO AL TRASFERIMENTO

(Tribunale di Roma – Sez. lavoro – Sentenza 30 Gennaio 2024)

Il lavoratore che assiste un familiare disabile vanta un vero e proprio diritto soggettivo, benché limitato, alla scelta della sede di lavoro più vicina, dunque non una mera aspettativa:

Il datore di lavoro dunque in applicazione dei doveri di buona fede e correttezza è tenuto a effettuare una verifica puntuale delle carenze in organico per poter procedere al trasferimento e **può opporre il proprio rifiuto al trasferimento solo se la sua concessione gli determini un onere, di carattere economico o organizzativo, sproporzionato o eccessivo.**

Questo quanto affermato dal Tribunale di Roma in adesione ad un filone giurisprudenziale molto rilevante

Contenzioso Amministrativo

RESPONSABILE UNICO DEL PROGETTO

(Decreto legislativo 31/03/2023 n 36 □ Nuovo Codice dei contratti pubblici)

L'articolo 15 del nuovo Codice dei contratti pubblici stabilisce al comma 1 che, nel primo atto di avvio dell'intervento pubblico, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti nominano nell'interesse proprio o di altre amministrazioni **un responsabile Unico del progetto per le fasi di programmazione, progettazione, affidamento e per l'esecuzione di ciascuna procedura soggetta al codice.**

Il RUP dunque è considerato responsabile di una pluralità di fasi tutte preordinate **alla realizzazione di un intervento pubblico**

che deve essere considerato nel suo complesso (e, dunque, **unico**

) e di cui lo stesso RUP è tenuto ad assicurare l'integrale completamento, nel rispetto degli obiettivi connessi al suo incarico

Il RUP viene individuato e poi nominato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente tra i propri dipendenti, preferibilmente in servizio presso l'unità organizzativa titolare del potere di spesa.

L'ufficio di RUP è obbligatorio e non rifiutabile.

CONDANNA PENALE DEL DIPENDENTE PUBBLICO

(Sentenze varie)

Il procedimento disciplinare nel pubblico impiego si fonda su presupposti che non coincidono necessariamente, sotto il profilo oggettivo e soggettivo, con quelli della responsabilità penale.

Ne deriva che, **anche a seguito di giudicato penale di condanna, ogni sanzione disciplinare, soprattutto se espulsiva, potrà essere irrogata soltanto all'esito di un procedimento disciplinare rituale per valutare se sussistono i presupposti che giustificano la relativa responsabilità**, nel rispetto del principio di *proporzionalità* della sanzione rispetto alla gravità delle condotte tenute dal lavoratore.

In sede di applicazione delle sanzioni, difatti, l'amministrazione datrice di lavoro non potrà operare "*automatismi espulsivi*" collegati all'esistenza di una condanna penale del dipendente.

Il principio di base su cui si fonda questa tipologia di limite è che **le sentenze penali irrevocabili di condanna hanno efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare limitatamente** " ***all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e dell'affermazione che l'imputato lo ha commesso*** **a**

". Gli atti del procedimento penale potranno essere ovviamente vagliati dall'amministrazione ai fini della contestazione degli addebiti senza che si renda necessaria un'istruttoria disciplinare aggiuntiva od autonoma in merito. Degli atti inoltre, l'amministrazione si potrà servire per dimostrare la fondatezza degli addebiti in sede di eventuale impugnativa giudiziale