

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° 8/2010

12 luglio 2010(*)

***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.....

L'AGENZIA DELLE ENTRATE, DIREZIONE CENTRALE NORMATIVA, RISPONDE AD
ULTERIORI QUESITI RELATIVI A DEDUZIONI E DETRAZIONI.

CIRCOLARE N. 39/E DEL 1 LUGLIO 2010

Con circolare n. 39/E del 1 Luglio 2010, la Direzione Centrale Normativa dell'Agenda delle Entrate ha risposto a dettagliati quesiti relativi a deduzioni e detrazioni verificandosi determinati eventi, fattispecie o presupposti.

E' una circolare importantissima che affidiamo alla riflessione ed approfondimento di voi tutti.

I quesiti riguardano, in primis, le ***Spese relative all'acquisto dell'abitazione principale*** e, fra queste, quelle per la intermediazione immobiliare (frequentissime), per gli interessi passivi e per l'acquisto di un immobile da ristrutturare.

Seguono, poi, i quesiti riguardante i ***contributi per il riconoscimento di un titolo di studio conseguito all'estero, spese mediche in generale e, ormai di moda, le spese per interventi di risparmio energetico.***

RIMBORSI IVA AD UN CONTRIBUENTE NON DOVUTI. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI. INSUSSISTENZA.

CASSAZIONE N. 1593 DEL 6 LUGLIO 2010

Può capitare, ancorchè per errore, che l'Amministrazione Finanziaria proceda ad un rimborso IVA non dovuto. In questo caso, oltre alla restituzione della "sorta capitale", il fortunato (momentaneo) destinatario del rimborso in parola dovrà pagare anche le sanzioni previste dal **Decreto Legislativo n. 472 del 1997?**

Nemmeno per idea!!!

Lo ha stabilito la S.C. di Cassazione con la pronuncia che vi segnaliamo- N. 1593 del 6 Luglio 2010- la quale ha ritenuto il contribuente **esente da ogni responsabilità (colpa o dolo) che sarebbero stati, invece, l'unico presupposto per l'irrogazione della sanzione...anzi, nel caso de quo, si tratta di un errore dell'Ufficio Finanziario che, prima di procedere a tale rimborso, avrebbe dovuto valutare bene la spettanza o meno dello stesso.**

Ancora più chiaro il "principio" sancito dalla S.C. di Cassazione in materia nella sentenza che affidiamo al vostro monitoraggio: ***"il principio di stretta legalità che informa il sistema delle sanzioni in materia tributaria (art. 3 del d.lgs. n. 472 del 1997), preclude all'Ufficio di applicare la sanzione prevista per il caso di omesso versamento, totale o parziale, dell'imposta all'ipotesi in cui il contribuente ottenga un rimborso non dovuto, per l'evidente diversità delle due fattispecie e quindi per la palese impossibilità di individuare una medesima ratio sanzionatoria nei due casi, apparendo sufficiente al riguardo riflettere sulla circostanza che, in quello considerato, il fatto che sarebbe sanzionato appare riconducibile non già ad un comportamento proprio del contribuente, bensì ad un errore dell'Ufficio, che avrebbe dovuto verificare con più attenzione la spettanza del rimborso e quindi negarlo se non dovuto".***

Dunque, in materia sanzionatoria, civile, penale, amministrativa, non si può prescindere dal comportamento colposo o doloso.

LEGGE 104/92. PERMESSI EX ART.33. INTERPELLO PER CONOSCERE CHI LI STABILISCE, SE C'E' BISOGNO DI PREAVVISO OVVERO SE IL LAVORATORE LI PUO' UNILATERALMENTE SPOSTARE AD ALTRE DATE.

RISPOSTA AD INTERPELLO N. 31 DEL 6 LUGLIO 2010

Ci è nota la disposizione dell'art. 33, comma 3, della legge 104/92 in materia di concessione al lavoratore di tre giorni di permesso mensili retribuiti, a carico dell'INPS, allo scopo di assistere "persone" colpite da handicap.

Con istanza di interpello è stato chiesto al Ministero del Lavoro ***se occorre un preavviso minimo ai fini del godimento di tali permessi, peraltro, frazionabili anche ad ore; chi, fra il datore ed il lavoratore interessato, determina le giornate di godimento; se è ipotizzabile uno jus variandi del lavoratore circa lo spostamento del permesso in altre giornate.***

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pur partendo dalla considerazione **che la normativa nulla afferma in ordine alle problematiche poste nell'interpello**, ritiene che il tutto si possa risolvere **nell'ambito di un contemperamento dei rispettivi interessi vale a dire la necessità di buon andamento dell'azienda con il diritto all'assistenza da parte del disabile.**

In tale ottica è possibile al datore di lavoro richiedere al lavoratore la programmazione delle giornate di permesso con cadenza settimanale o mensile previste dalla norma purchè ciò non sia di ostacolo al diritto all'assistenza del disabile ed al contempo adoperando criteri che siano condivisi dagli altri lavoratori o dai loro rappresentanti sindacali.

Ed è chiaro che, **prevalendo l'interesse all'assistenza del disabile rispetto alle esigenze del datore di lavoro**, è possibile modificare il giorno di godimento già stabilito laddove ciò dovesse essere improcrastinabile.

DEDUCIBILITA' DELLE DONAZIONI ALLE AZIENDE OSPEDALIERO – UNIVERSITARIE. CON LA RISOLUZIONE N. 68 DEL 2010 L'AGENZIA DELLE ENTRATE INDIVIDUA LE CONDIZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'AGEVOLAZIONE.

AGENZIA DELLE ENTRATE RISOLUZIONE N. 68 DEL 7 LUGLIO 2010

Molto interessante la risoluzione dell' Agenzia delle Entrate n. 68 del 7 luglio 2010 in risposta ad interpello tendente a conoscere i **presupposti per la deducibilità di donazioni alle aziende esercenti attività ospedaliero – universitarie**.

L'Ade, con la risoluzione in informativa, effettua un excursus sull'argomento partendo dall'analisi dell'art. 10 del TUIR che annovera fra gli oneri deducibili, fra le altre, anche le erogazioni liberali in denaro effettuate in favore di università pubbliche. Esamina, poi, la disciplina legislativa delle aziende ospedaliero – universitarie (Decreto Legislativo 21 Dicembre 1999 n. 217) per la quale è concesso lo status di azienda ospedaliero – universitaria solo se operano nell'ambito della programmazione sanitaria nazionale e regionale e concorrono sia al raggiungimento di obiettivi di quest'ultima sia alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'università in considerazione dell'apporto reciproco tra le funzioni del SSN e quelle svolte dalla facoltà di medicina e chirurgia.

Proprio per questo, conclude l'Ade, le aziende ospedaliero- universitarie, in forza della loro partecipazione alla realizzazione delle finalità istituzionali delle università possano essere ricondotte tra i soggetti destinatari delle erogazioni liberali deducibili dal reddito delle persone fisiche.

L'Ade, a completamento della risoluzione in informativa, effettua, poi, l'analisi della fattispecie dal versante di chi effettua tale donazione (soggetti titolari di reddito d'impresa) ricordando le disposizioni dell'art. 100 del TUIR stabilendone le condizioni per la deducibilità in ragione del destinatario di tale erogazione liberale.

Sono deducibili le erogazioni liberali se il beneficiario delle stesse: a) ha personalità giuridica; b) persegue **esclusivamente** una o più finalità tra quelle di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto e ricerca scientifica.

Essendo questi i requisiti per il donatario, l'Ade conclude affermando che le strutture ospedaliero - universitarie hanno "autonoma personalità giuridica" attraverso la quale si realizza la collaborazione fra SSN e Università.

Relativamente alle finalità, l'Ade, sancisce che le aziende ospedaliero – universitarie perseguono una finalità mista (medicina ed istruzione) a nulla valendo che marginalmente si occupano anche di attività del tipo sperimentazione dei farmaci commissionata da imprese farmaceutiche, che hanno come obiettivo la messa a punto di farmaci destinati ad una più efficace assistenza sanitaria, la formazione di operatori sanitari-medici ed infermieri, la locazione di aree destinate al parcheggio dei visitatori, il servizio mensa per i propri dipendenti. Come già specificato nella **risoluzione n. 386 del 17 ottobre 2008**,

l'Ade conclude che la che la disposizione di cui all'art. 100 del TUIR privilegia l'aspetto "finalistico" dell'erogazione delimitando i beneficiari delle erogazioni stesse in relazione alle finalità perseguite in via esclusiva. E la finalità delle aziende ospedaliere – universitarie è da ricomprendersi in quelle previste dal TUI per poter essere destinatarie di erogazioni liberali deducibili.

LAVORO NOTTURNO. OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO IN MATERIA DI VIGILANZA SANITARIA. INADEMPIENZA. SISTEMA SANZIONATORIO. ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008 CON ABROGAZIONE DELLE SANZIONI DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 626/94. SI APPLICANO LE SANZIONI PREVISTE DALL'ART. 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 532 DEL 1999.

CASSAZIONE SEZIONE PENALE 13 GENNAIO 2010 N. 58397

Vogliamo sottoporre alla vostra attenzione una problematica sanzionatoria correlata alla normativa sul "**lavoro notturno**" e **sugli obblighi del datore di lavoro in materia di sorveglianza sanitaria giacchè una platea sempre più ampia di lavoratori effettua prestazioni in orari che la legge ed i CCNL definiscono "notturno"**.

Il riferimento spontaneo è, ad esempio, alle imprese turistico – alberghiere.

Vi è noto che il Decreto Legislativo n. 532 del 26 Novembre 1999 ha disciplinato nel nostro ordinamento l'istituto del "**lavoro notturno**" procedendo, pertanto, sia alla definizione di lavoro notturno che di lavoratore notturno con una serie di obblighi in capo al datore di lavoro che occupi, quindi, tale tipologia di lavoratori.

Fra questi ricordiamo quelli previsti dall'art. 5 del Decreto legislativo citato e che riguardano la tutela della salute del lavoratore notturno. E' sancito, infatti, che il datore di lavoro, **a proprie spese e cura**, debba procedere nei loro confronti a:

- a) accertamenti sanitari preventivi allo scopo di constatare l'assenza di controindicazioni a tale impiego nelle ore che la normativa definisce notturne;
- b) accertamenti sanitari periodici biennali per vigilare sullo stato di salute;
- c) accertamenti sanitari ogni qualvolta si appalesino condizioni di salute evidentemente incompatibili con le prestazioni in orario notturno.

L'art. 12 del Decreto Legislativo 532/1999 prevede che, in caso di inadempienze rispetto a tali precetti, il datore di lavoro venga punito con le sanzioni di cui all'art. 89, comma 2, del Decreto legislativo 626/94.

Senonché **tutto il Decreto Legislativo 626/94, è stato abrogato dall'art. 304 del Decreto Legislativo 81/2008 (c.d. Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza),**

donde, all'esame della Suprema Corte di Cassazione- sezione Penale- si è presentata la fattispecie di un datore di lavoro che, pur avendo violato le disposizioni in materia di tutela della salute di lavoratori notturni indicate nell'art. 5 del D. l.vo 532/99, riteneva di non poter essere soggetto alle sanzioni comminatigli dal giudice penale conformi a quelle di cui all'art. 12 del Decreto Legislativo 532/99 e ciò per intervenuta abolizione delle stesse ad opera del T.U. 81/2008.

La S.C. con la pronuncia che offriamo alla vostra riflessione, ha ritenuto che la norma ex art. 12 del Decreto legislativo 532/1999 abbia natura "recettizia" per la qual cosa è stata riempita di contenuti con le disposizioni sanzionatorie dell'art. 89, comma 2 del Decreto Legislativo 626/94 che, da quel momento, fanno parte integrante e sostanziale del citato articolo 12. Non si è trattato, a giudizio della Corte di Cassazione, di un mero rinvio all'art. 89 bensì di una sussunzione che attribuisce all'art. 12 un contenuto proprio ed autonomo con le disposizioni prelevate dall'art. 89.

Proprio per questo, sempre a giudizio della S.C., è irrilevante che successivamente tale art. 89 sia stato abrogato insieme a tutta la normativa che lo conteneva (D.lg.vo 626/94). L'art. 12 del D.lg.vo ha una propria autonomia ed è ancora in vigore.

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.

HANNO COLLABORATO ALLA REDAZIONE DI QUESTO NUMERO
**VINCENZO BALZANO, FRANCESCO DURACCIO, GIUSEPPE CAPPIELLO,
ANNA MARIA GRANATA, GIOVANNI GARGIULO**