

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

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° 03/2011

12 Gennaio 2011(*)

***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.....

SOLO NEL CASO IN CUI SI RINVENGONO I CRITERI DEL C.D. RAPPORTO ALLA PARI VI
PUO' ESSERE IL DISCONOSCIMENTO DELL'ESISTENZA DI UN RAPPORTO DI LAVORO
DOMESTICO SUBORDINATO E RETRIBUITO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 25859 DEL 21 DICEMBRE 2010

Di particolare interesse giuridico il "principio" che è alla base della sentenza **N. 25859 del 21 Dicembre 2010** ad opera della Suprema Corte di Cassazione.

Gli Ermellini hanno, infatti, affermato la sussistenza di tutti i requisiti caratterizzanti il rapporto di lavoro domestico e, perciò, il riconoscimento dell'esistenza, nella fattispecie, di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato e retribuito allorquando fra le Parti vi sia, in cambio della prestazione domestica, la fornitura del vitto, alloggio e di una sia pur minima somma di denaro mensile.

Ergo, retribuzione in cambio di prestazione oltre, in aggiunta, normali elementi caratterizzanti il rapporto di lavoro domestico quale vitto ed alloggio.

E' stato, così, smentito il giudizio di merito che non aveva riconosciuto la sussistenza del rapporto di lavoro **sulla considerazione che il rapporto fosse nato esclusivamente "in chiave umanitaria"**.

I Giudici della Suprema Corte di Cassazione hanno ritenuto non corretta la qualificazione del rapporto ad opera dei Giudici di merito in quanto la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato e retribuito di matrice domestica si sarebbe dovuto escludere **solo nel caso in cui fossero emersi tutti i criteri che caratterizzano il rapporto di lavoro c.d. alla pari e che sono contenuti nella legge 18 Maggio 1973 n. 304.**

RISPONDE DI "VIOLENZA PRIVATA" E NON DI "MOBBING " O DI "VIOLENZA IN AMBITO FAMILIARE" L'IMPRENDITORE CHE HA UN COMPORTAMENTO VESSATORIO E DENIGRATORIO NEI CONFRONTI DEL DIPENDENTE. LO CHIARISCE LA CORTE DI CASSAZIONE.

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 44803 DEL 21 DICEMBRE 2010

Interessante sentenza della sezione penale della Suprema Corte di Cassazione in tema di qualificazione di reato relativa ad una "condotta violenta e denigratoria" di un datore di lavoro nei confronti di un dipendente.

Gli Ermellini, con la **sentenza N. 44803 del 21 Dicembre 2010**, hanno sancito che il suddetto comportamento del datore di lavoro nei confronti di un suo dipendente configura il reato di "**violenza privata**" e non quello di "mobbing" ovvero di "violenza in ambito familiare".

Di particolare pregio giuridico la motivazione dei Giudici della Suprema Corte di Cassazione.

Gli stessi hanno, infatti, escluso che tale condotta del datore di lavoro possa essere ricondotta nell'alveo del reato di "maltrattamenti in famiglia" ex art. 572 c.p., così come da sentenza del Giudice di merito, giacchè nel caso di specie è assente l'elemento della "**particolare soggezione morale ed economica**" che, di certo, non può dirsi caratterizzante il rapporto fra datore di lavoro e dipendente.

Parimenti, gli Ermellini hanno escluso la eventuale rubricazione della condotta del datore di lavoro (id: denigratoria e vessatoria) nel reato di "mobbing" ex art. 62 bis c.p.

Per i Giudici della Suprema Corte di Cassazione sussiste, invece, il reato di "violenza privata aggravata" di cui all'art. 61 c.p. "**potendo ricondursi ai puntuali episodi, contestati nell'imputazione, caratteri di una condotta moralmente violenta e**

psicologicamente minacciosa, idonei a costringere il lavoratore a tollerare uno stato di deprezzamento delle sue qualità lavorative nel contesto di una condotta articolata in più atti consequenziali ad un medesimo disegno criminoso, con l'intuibile aggravante della commissione del fatto con abuso di relazioni di prestazioni d'opera".

SICUREZZA. IN CASO DI MORTE DI UN DIPENDENTE PER UNA LUNGA ESPOSIZIONE ALL'AMIANTO C'E' RESPONSABILITA' PER OMICIDIO COLPOSO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA PREVENZIONE E SICUREZZA.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE – SENTENZA N. 43786 DEL 13 DICEMBRE 2010

La tutela della salute del lavoratore nei posti di lavoro è una cosa seria. **L'art. 2087** del codice civile, norma di carattere generale che va a coprire qualsivoglia fattispecie che dovesse nuocere alla salute del lavoratore ancorchè non normativizzata e che rientri nell'intelligenza e nell'esperienza media di un datore di lavoro, **attribuisce una responsabilità di carattere generale al datore di lavoro.**

La Suprema Corte di Cassazione, sezione penale, è partita da questa considerazione per sancire la **responsabilità penale di un Consiglio di Amministrazione per "omicidio colposo" a cagione della morte di un dipendente colpito da tumore per la prolungata esposizione del suo organismo all'amianto.**

Gli Ermellini, **con la sentenza N. 43786 del 13 Dicembre 2010**, hanno sancito il "principio" secondo il quale l'intero CdA risponde del reato di omicidio colposo **solo se si accerta l'esistenza del nesso eziologico fra la violazione della normativa a tutela dei lavoratori ed il decesso del dipendente per cui, per evitare il decesso dello stesso, sarebbe bastato bagnare le polveri, dotarsi di un impianto di aspirazione e concedere al lavoratore un dpi (nella fattispecie una mascherina).**

CONTRASTO ALLE FRODI IVA NELLE OPERAZIONE INTRACOMUNITARIE. CON I PROVVEDIMENTI DEL 29 DICEMBRE 2010, L'AGENZIA DELLE ENTRATE HA DATO DEFINITIVAMENTE ATTUAZIONE ALLE DISPOSIZIONI INTRODOTTE DAL D.L. 78/2010.

Il meccanismo di controllo messo a punto dall'Amministrazione finanziaria prevede quanto segue:

- i **soggetti che avviano un'attività** in Italia, oppure vi istituiscono una stabile organizzazione, qualora intendano effettuare **operazioni intracomunitarie** devono esprimere tale volontà compilando il **quadro I della dichiarazione di inizio attività** (Mod. AA7 o AA9);
- **entro 30 giorni** l'Agenzia verifica la correttezza dei dati ed effettua una valutazione preliminare del rischio. In caso negativo l'Amministrazione finanziaria emetterà un provvedimento di diniego;
- **entro sei mesi** l'Agenzia effettuerà controlli più approfonditi che potranno portare alla revoca dell'autorizzazione (attraverso provvedimento di revoca).

Per quanto riguarda i **soggetti già in attività**, gli stessi **entro il 28 febbraio 2011** saranno **esclusi** dall'archivio informatico "**VIES**" qualora abbiano presentato la dichiarazione di inizio attività:

- **tra il 31 maggio 2010 e il 28 febbraio 2011** senza manifestare la volontà di effettuare operazioni intra, ovvero quelli che nel medesimo periodo non hanno posto in essere tali operazioni e adempiuto agli obblighi di presentazione Intrastat;
- **prima del 31 maggio 2010** e non abbiano presentato elenchi Intrastat nel 2009 e nel 2010, oppure non abbiano adempiuto agli obblighi dichiarativi IVA per il 2009.
- Tali soggetti, qualora intendano effettuare operazioni intra, dovranno presentare **apposita istanza** ad un Ufficio delle Entrate.

DETRAZIONE PER FIGLI A CARICO FRUIBILE PER INTERO DA UN SOLO GENITORE PREVIO ACCORDO IN CASO DI DIVORZIO O SEPARAZIONE.

AGENZIA DELLE ENTRATE – RISOLUZIONE N. 143/E DEL 30 DICEMBRE 2010

La detrazione Irpef per figli fiscalmente a carico è in genere ripartita tra i genitori nella misura del 50%, salvo diverso accordo. Infatti, è possibile che essa venga attribuita ad uno solo, nella misura del 100%, nel caso in cui l'altro coniuge non possa fruirne per limiti di reddito. **La risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 143/E del 30.12.2010**, approfondisce il caso in cui i genitori siano separati o divorziati. In tali ipotesi la detrazione Irpef per figli a carico spetta al coniuge affidatario, e quando l'affido è congiunto ad entrambi nella misura del 50%. Tuttavia, se uno dei genitori non può usufruire della detrazione per limiti di reddito, è consentito all'altro di beneficiarne nella misura del 100% purché sussista un accordo tra i coniugi. Con questo accordo deve essere stabilito non solo

quale sia il genitore beneficiario dell'agevolazione al 100%, ma anche l'importo che questo deve riversare all'altro.

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.

Con preghiera di farla visionare ai Praticanti di studio!!

HANNO COLLABORATO ALLA REDAZIONE DI QUESTO NUMERO **VINCENZO BALZANO, FRANCESCO DURACCIO, GIUSEPPE CAPPIELLO, FRANCESCO CAPACCIO, GIOSUE' ESPOSITO**