

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.....**FORMARE...INFORMANDO**.....mica tanto frettolosi
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi

N° 24/2010

15 Ottobre 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.....

IL MINISTERO DEL LAVORO INTERVIENE CON PROPRIA CIRCOLARE ILLUSTRANDO UN
IMPORTANTE VADEMECUM CIRCA LA VALIDITA' TEMPORALE DEL D.U.R.C.

MINISTERO DEL LAVORO CIRCOLARE N. 35 DEL 8 OTTOBRE 2010

Dopo la determinazione, emessa a Gennaio scorso, dall'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture, esplicitazione dell'acronimo AVCP, nella quale era stata individuata in **3 mesi** la validità temporale del D.U.R.C., il Ministero del Lavoro, **con circolare n. 35 dell' 8 ottobre 2010, chiarisce anche altri aspetti relativi alla durata di validità del D.U.R.C.**

In primis ribadisce la durata dei 3 mesi del D.U.R.C. per l'appalto pubblico disciplinato dal D. Legislativo 163/2006.

Viene specificato che il D.U.R.C. deve essere richiesto anche per i **lavori in economia ed ha validità sempre trimestrale.**

Parimenti trimestrale è la durata del D.U.R.C richiesto per l'avallo delle autocertificazioni rese ai sensi del D.P.R. 445/2000 (id: dichiarazione di responsabilità), per i pagamenti ad ogni SAL (Stato di avanzamento Lavori), per i saldo fatture per servizi forniti alla P.A. all'atto di riceverne il pagamento, per le attestazioni SOA e per l'iscrizione all'Albo dei Fornitori.

Ai soli fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi ha validità mensile.

Molto importante, infine, il principio sancito dalla Circolare in informativa in base alla quale il D.U.R.C., **nell'ambito degli appalti pubblici**, deve essere utilizzato solo se richiesto per tale finalità e non per altre in contemporanea (ad es. per lavori privati in edilizia, per sovvenzioni comunitarie ecc.) poiché gli Istituti e le Casse Edili seguono diverse procedure in relazione all'ambito di utilizzazione del D.U.R.C.

La circolare è reperibile sul sito del Ministero del lavoro e ve ne raccomandiamo l'approfondimento.

RIENTRA NELLA "GIUSTA CAUSA" DI LICENZIAMENTO LA FATTISPECIE DELL'ABBANDONO INGIUSTIFICATO DEL POSTO DI LAVORO PER ANDARSI IN FERIE NATALIZIE SENZA AUTORIZZAZIONE DEL DATORE DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE SENTENZA N. 20461 DEL 30 SETTEMBRE 2010

Sarà pure capitato qualche volta ad un nostro cliente di **non concedere le ferie** ad un dipendente durante il periodo natalizio e vedersi egualmente abbandonato da questo per un periodo analogo a quello richiesto. Cosa fare? Procedimento disciplinare con successivo licenziamento per giusta causa? E se, poi, ce lo reintegrano nel posto di lavoro in quanto il dipendente andandosene ai Caraibi o a New York doveva guarire dalla depressione?

Orbene, la S.C. di Cassazione, **con sentenza N. 20461 del 30 Settembre 2010**, ha confermato il giudizio di merito che aveva ricondotto il comportamento di un dipendente, allontanatosi dall'azienda senza alcuna autorizzazione per un periodo coincidente con quello richiesto al datore di lavoro per ferie ma non concessogli, **ad un licenziamento per giusta causa**.

Ed a fronte dell'opposizione della difesa del dipendente circa la violazione del principio di proporzionalità, ex art. 2106 c.c., fra gravità dell'illecito e della sanzione ancorchè il codice di disciplina, inserito nel CCNL, l'avesse ricompreso fra i comportamenti suscettibili di licenziamento, la Corte ha specificato: "**Non si spiega quali sarebbero le circostanze**

tali da rendere più lieve l'infrazione e, quindi, eccessiva la sanzione del licenziamento, di talchè la tesi propugnata – per cui non è sufficiente che una inadempienza sia contemplata dal CCNL come meritevole di recesso – ancorchè astrattamente condivisibile, non vale a ribaltare la decisione non essendo state dimostrate circostanze rilevanti nel caso concreto”.

PREVENZIONE DAL RISCHIO DEI RUMORI. SUSSISTE L'OBBLIGO DEL DATORE DI LAVORO DI RIDURRE AL MINIMO IL RISCHIO RUMORI. C'E' LA PREVISIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008.

CORTE DI CASSAZIONE- SEZIONE PENALE- SENTENZA N. 35946 DEL 7 OTTOBRE 2010

La Corte di Cassazione, attraverso la sentenza emessa dalla terza sezione penale, N. 35946 del 7 Ottobre 2010, ha sancito il principio della sussistenza dell'obbligo in capo al datore di lavoro di ***adottare tutte le misure tecniche, organizzative e procedurali per tutelare la salute dei lavoratori dal rischio dei rumori.***

Ha, quindi, confermato la sentenza di condanna dei giudici di merito in danno di un datore di lavoro che non aveva limitato l'emissione dei rumori dotando i banchi di lavoro di una guaina o altro materiale idoneo a ciò.

Relativamente alle motivazioni a sostegno del ricorso della difesa del datore di lavoro per la quale il reato sarebbe stato eliminato dall'abrogazione espressa del decreto legislativo 626/94 ad opera del decreto legislativo 81/2008, la Corte di Cassazione le ha respinte ed ha sancito quanto segue: ***“la riforma in materia introdotta con decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 che, all'art. 304, ha espressamente dichiarato abrogato lo stesso decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, non ha depenalizzato l'omessa riduzione al minimo dei rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, riconducibile alla previsione di cui all'art. 191 dello stesso decreto legislativo n. 81/2008”.***

E' LEGITTIMO L'ACCERTAMENTO SUI REDDITI DI UNA SOCIETA' DI PICCOLE DIMENSIONI, BASATA SU DI UN ASSETTO SOCIETARIO FAMILIARE, CONSIDERANDO IL CONTO CORRENTE DELLA FIGLIA E DELLA MOGLIE DEL LEGALE RAPPRESENTANTE.

CORTE DI CASSAZIONE- SEZIONE TRIBUTARIA- SENTENZA N. 20862 DEL 8 OTTOBRE 2010

Quando si ipotizza una **"confusione fra patrimonio societario e personale dei singoli soci"** specie in riferimento ad una società a responsabilità limitata di piccole dimensioni, con assetto societario costituito da marito e moglie, **è legittimo** l'accertamento del reddito **basato sulle risultanze del conto corrente bancario della moglie e della figlia del legale rappresentante.**

E' quanto affermato dalla Suprema Corte di Cassazione, Pronuncia n. **20862 dell' 8 ottobre 2010**, accogliendo il ricorso dell'Amministrazione Finanziaria.

Non è la prima volta, comunque, che la Corte di Cassazione **giustifica la tesi del maggior reddito sulla scorta di una "presunzione legale relativa" giustificata dalla circostanza dell'assetto societario "familiare" donde la legittimazione a supporre un maggior reddito tenendo conto delle risultanze dei conti correnti della moglie e della figlia del legale rappresentante.**

Spetta, poi, al contribuente, trattandosi di presunzione legale relativa, provare l'estraneità del conto corrente privato della moglie e della figlia all'attività di impresa ed al reddito societario.

COSTITUISCE REATO DI ESTORSIONE LA MINACCIA, ANCORCHE' VELATA, DEL CONSULENTE DEL LAVORO NEI CONFRONTI DI UN LAVORATORE TENDENTE A FARGLI SOTTOSCRIVERE UN PROSPETTO PAGA CON IMPORTI MAGGIORI RISPETTO A QUELLI EROGATIGLI.

CORTE DI CASSAZIONE- SEZIONE PENALE- SENTENZA N. 36276 DEL 11 OTTOBRE 2010

Ecco un rischio che, nemmeno in buona fede, bisogna correre nell'esercizio della nostra professione. Un Consulente del lavoro è stato condannato, unitamente ad un datore di lavoro, per aver costretto un lavoratore, mediante minaccia di licenziamento a sottoscrivere una busta paga di importo superiore rispetto a quello che, in effetti, gli viene erogato.

In virtù del "ruolo marginale " avuto nella vicenda, rispetto a quello ben più importante e preponderante ricoperto dal datore di lavoro, al consulente del lavoro sono state riconosciute le attenuanti previste dall'art. 114 c.p. Tale norma, infatti, così recita "***Il giudice, qualora ritenga che l'opera prestata da taluna delle persone che sono concorse nel reato a norma degli articoli 110 e 113 abbia avuto minima importanza nella preparazione o nell'esecuzione del reato, può diminuire la pena***".

Il Consulente del Lavoro ha proposto gravame in Cassazione in quanto le attenuanti riconosciutegli sarebbero incompatibili con la commissione del reato e quindi, con l'art. 110 c.p.

La Corte di legittimità ha affermato che "la concessione delle attenuanti ex art. 114 c.p. non esclude che l'imputato abbia partecipato alla commissione del reato di cui all'art. 110 c.p."

Solo per completezza ricordiamo che tale articolo così recita "Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita, salve le disposizioni degli articoli seguenti".

Ed in virtù dell'ultima disposizione di rinvio ad altri articoli (id: nel caso specifico al 114 c.p.) gli è stata ridotta la pena per la sua partecipazione marginale alla commissione del reato ma pur sempre che vi abbia partecipato.

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,
PIETRO DI NONO.**