

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° 07/2011

01 Febbraio 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.....

NEL CASO DI INDEBITA COMPENSAZIONE DELL'IVA LA RESPONSABILITA' RICADE SULL'AMMINISTRATORE E SUL SOCIO IN CIO' APPLICANDOSI IL PRINCIPIO DEL "CONCORSO" NEL REATO A PRESINCNDERE DALLA PARTECIPAZIONE ATTIVA AL REATO DI QUEST'ULTIMO.

CORTE DI CASSAZIONE- SEZIONE PENALE- SENTENZA N. 662 DEL 13 GENNAIO 2011

Definire interessante il principio che si rileva dalla sentenza in informativa è dir poco.

La S.C. di Cassazione, sezione penale, con la pronuncia **n. 662 del 13 Gennaio 2011** ha così sancito in tema di responsabilità penale in caso di indebita compensazione dell'IVA:

- a) il socio, anche se "inconsapevole" dell'operazione risponde penalmente insieme all'amministratore;***
- b) si applicano pertanto le disposizioni dell'art. 110 c.p. (concorso di persone nel reato) ancorchè il socio non abbia materialmente partecipato al reato o, addirittura, non ne sia nemmeno a conoscenza;***

c) tutti i soci sono assoggettabili al sequestro dei beni personali;

d) il sequestro preventivo funzionale alla confisca per equivalente può interessare indifferentemente ciascuno dei concorrenti anche per l'intera entità del profitto accertato, ovviamente entro i limiti dell'ammontare complessivo e senza procedere a duplicazioni;

Il caso in esame ha riguardato un procedimento penale a carico di due soci e di un amministratore che presta tale ufficio presso due società di capitali collegate tra loro, per i reati di:

- indebita compensazione di imposte;
- occultamento o distruzione di documenti contabili.

Secondo l'accusa, infatti, l'amministratore delle società, con il consenso dei soci, aveva ottenuto indebitamente un credito Iva che successivamente aveva utilizzato in compensazione per non versare l'imposta dovuta, dopodiché aveva distrutto i documenti che generavano il credito di imposta illegittimo. Il giudice per le indagini preliminari, ritenendo esistenti i requisiti per applicare l'istituto della confisca per equivalente, aveva adottato un decreto di sequestro preventivo avente ad oggetto beni immobili e partecipazioni societarie dei contribuenti indagati. A seguito della reiezione delle istanze di riesame da parte del competente tribunale, l'ordinanza che disponeva il sequestro era stata gravata di ricorso per Cassazione.

Da qui i principi sopra enunciati sanciti dalla Cassazione con la pronuncia in informativa.

SOMME VERSATE ALL'ANTITRUST A TITOLO DI SANZIONI PECUNIARIE. NON COSTITUISCONO A GIUDIZIO DELLA SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE COSTI DEDUCIBILI.

CORTE DI CASSAZIONE- SEZIONE TRIBUTARIA- SENTENZA N. 600 DEL 12 GENNAIO 2011

L'applicazione costante di sanzioni pecuniarie ad opera dell'Antitrust (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato) è stata oggetto di una pronuncia della sezione tributaria della Suprema Corte di Cassazione.

I Giudici di legittimità sono stati aditi per sancire o meno il principio giuridico di deducibilità, in quanto costi, delle sanzioni pecuniarie comminate dall'Antitrust.

Gli Ermellini, con sentenza **N. 600 del 12 Gennaio 2011**, ne hanno sancito **l'indeducibilità a cagione della loro natura: trattasi di sanzioni aventi finalità punitiva.**

Ecco la testuale motivazione: "***in considerazione della loro finalità punitiva e della loro complessiva disciplina, le sanzioni pecuniarie in materia di tutela della concorrenza e del mercato di cui alla Legge N. 287/1990 (cosiddetta disciplina antitrust), irrogabili dalla Commissione UE o dall'Autorità garante della concorrenza, non configurano "costi" deducibili dal reddito d'impresa***".

Ad avallo di tale principio, i Giudici della Cassazione hanno anche citato un loro recente precedente (id: Sentenza N. 5050 del 3 Marzo 2010) con il quale è stata negata la deducibilità di sanzioni comminate dall'ANTITRUST ai fini ILOR giacchè la possibilità di una loro detrazione dai redditi neutralizzerebbe la finalità punitiva della sanzione che, ex adverso, si tramuterebbe in un risparmio d'imposta ed, ergo, in un premio per le imprese che, invece, hanno violato le disposizioni in materia di concorrenza.

E' INADEMPIMENTO CONTRATTUALE IL RIFIUTO DI SOSTITUIRE UN COLLEGA DI LAVORO DONDE LA LEGITTIMITA' DELL'IRROGAZIONE DI UNA SANZIONE DISCIPLINARE TALE RIFIUTO NON E' CONFIGURABILE COME UN DIRITTO DI SCIOPERO OD ASTENSIONE DAL LAVORO STRAORDINARIO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 548 DEL 12 GENNAIO 2011

Ecco l'ennesimo importante principio sancito dalla Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza in informativa, relativa alla configurazione come inadempimento contrattuale del rifiuto opposto da un lavoratore a sostituire un lavoratore assente donde il conseguenziale procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione.

Il lavoratore si è opposto fino all'ultimo grado di giudizio affermando l'illiceità della sanzione, il legittimo esercizio del diritto di sciopero e il comportamento antisindacale del datore di lavoro.

Di segno completamente opposto i principi sanciti dagli Ermellini con la **sentenza N. 548 del 12 Gennaio 2011.**

I Giudici della Suprema Corte hanno ricondotto, **sulla scorta delle previsioni del CCNL, il rifiuto della prestazione ad un semplice inadempimento contrattuale, donde la legittimità della sanzione, escludendo la configurazione di tale rifiuto come**

esercizio del diritto di sciopero o di semplice rifiuto ad effettuare lavoro straordinario.

Di particolare pregio la distinzione giuridica effettuata dalla Cassazione fra diritto di sciopero e sciopero delle mansioni in quanto ***“ci si colloca al di fuori del diritto di sciopero quando il rifiuto di rendere la prestazione per una data unità di tempo non sia integrale, ma riguardi solo uno o più tra i compiti che il lavoratore è tenuto a svolgere. E' il caso del c.d. sciopero delle mansioni, comportamento costantemente ritenuto dalla giurisprudenza estraneo al concetto di sciopero e pertanto illegittimo”.***

Dunque, per gli Ermellini, trattasi in buona sostanza di uno “sciopero delle mansioni” in quanto il rifiuto di prestazione riguarda uno o più obblighi che il lavoratore era tenuto ad adempiere.

Da qui il principio secondo il quale, in casi del genere, la sanzione è legittima ed il datore di lavoro non può essere accusato di condotta antisindacale.

IL “MOBBING” ACQUISISCE NATURA PENALE DI “MALTRATTAMENTI IN FAMIGLIA” SOLO SE IL RAPPORTO FRA DATORE E LAVORATORE ASSUME CARATTERE PARA – FAMILIARE.

CORTE DI CASSAZIONE- SENTENZA N. 685 DEL 13 GENNAIO 2011

La sentenza in informativa è di grande importanza in quanto la S.C. di Cassazione ha enunciato il principio secondo il quale nel nostro Ordinamento positivo ed in particolare nel nostro codice penale non esiste una norma ad hoc per il mobbing **nonostante una deliberazione del 2000 del Consiglio d’Europa tendente ad imporre agli stati membri l’adozione di una norma che sancisse la natura delittuosa del mobbing.**

Gli Ermellini, **con la sentenza n. 685 del 13 Gennaio 2011**, hanno così respinto il ricorso di una lavoratrice sancendo che in caso di mobbing la strada da percorrere è solo quella “civile” ai fini del risarcimento del danno in conseguenza di un comportamento del datore di lavoro (o del suo preposto) di carattere persecutorio per cui ***“Il legittimo esercizio del potere imprenditoriale, infatti, deve trovare un limite invalicabile nell’inviolabilità di tali diritti e nella imprescindibile esigenza di impedire comunque l’insorgenza o l’aggravamento di situazioni patologiche pregiudizievoli per la salute del lavoratore, assicurando allo stesso serenità e***

rispetto nella dinamica del rapporto lavorativo, anche di fronte a situazioni che impongano l'eventuale esercizio nei suoi confronti del potere direttivo o addirittura di quello disciplinare".

Gli stessi Giudici però, ed in linea di principio, hanno affermato che sussiste il reato di "maltrattamenti in famiglia" esclusivamente nel caso in cui "***il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i detti soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia***".

Dunque, per ora, niente sanzione penale a fronte del mobbing.

L'IMMODIFICABILITA' DELLA MOTIVAZIONE ESISTE ANCHE PER IL LAVORATORE CHE NON VIENE REINTEGRATO NEL POSTO DI LAVORO PER AVER MOTIVATO IL RIFIUTO DELLA PRESTAZIONE A CAGIONE DELLA CARENZA DELLE NORME DI SICUREZZA E POI PERCHE' IL CCNL NON CONTEMPLAVA QUELLE MANSIONI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 1237 DEL 20 GENNAIO 2011

Uno dei principi fondamentali in materia di licenziamento è l'immodificabilità della motivazione. Tale principio è rinvenibile anche in sede processuale per cui la "causa petendi" (id: la motivazione per la quale si ricorre all'Autorità Giudiziaria) neanche può essere cambiata nel corso del giudizio.

Quanto precede è stato ribadito (trattasi, ormai, di orientamento consolidato) dalla Suprema Corte di Cassazione con **Sentenza N. 1237 del 20 Gennaio 2011**.

Gli Ermellini hanno respinto il ricorso di un lavoratore che, rifiutatosi di adempiere alla prestazione lavorativa (id: collaborare in aeroporto al rifornimento dei carburanti ad alcuni velivoli), l'aveva giustificata alla luce di una "mancanza di sicurezza" e "violazione della normativa ex Decreto Legislativo 626/94" donde, ascrivendo il datore di lavoro tale rifiuto ad un inadempimento contrattuale, era stato **licenziato per giusta causa** (id: licenziamento disciplinare).

Il lavoratore ricorre avverso il licenziamento chiedendo la "reintegrazione" ex art. 18 della legge 300/70 ma nel corso del giudizio (venendo acclarato che nessuna violazione della normativa sulla sicurezza era stata posta in essere dal datore di lavoro) motiva il rifiuto

della prestazione alla circostanza che le mansioni richieste non rientravano nella declaratoria del suo profilo professionale.

Gli ermellini, dunque, non accolgono il ricorso in quanto non è consentito la variazione della causa petendi una volta che si è iniziato il giudizio.

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*