



UILPA INFORMA

A Tutti i Responsabili UILPA – BACT

Alle R.S.U.

A Tutti i lavoratori

LORO SEDI

Demansionamento, mobbing e onere della prova

Nota di commento alla sentenza del Tar Reggio Calabria n. 84/2017

Fonte: studio cataldi di Avv. Francesco Pandolfi

Mobbing, demansionamento e dequalificazione professionale. I giudici spesso si sono soffermati sulle delicate questioni che riguardano i fenomeni patologici del rapporto lavorativo. Sempre più spesso si sente parlare di situazioni problematiche nell'ambito del proprio lavoro, specie nel settore pubblico.

Tuttavia, a fronte di questo gran parlare, non è sempre facile distinguere le specifiche situazioni in cui il dipendente può trovarsi, come non è semplice portare in causa il proprio "datore di lavoro" pretendendo un ristoro dei danni subiti.

Si perché le innumerevoli sentenze in materia lasciano trasparire rigorosi ragionamenti dei giudici, soprattutto in tema di **onere della prova**.

Ma allora, è possibile o no estrarre da queste sentenze qualche **utile criterio guida** per aiutare la persona vittima del [mobbing](#) o di dequalificazione, nel caso volesse affrontare la causa per far accertare l'esistenza della persecuzione lavorativa?

La risposta è sì.

Ad esempio, la sentenza del **Tar Reggio Calabria n. 84/17** si rivela adatta a questo scopo.

Il caso specifico riguarda un appartenente all'Arma dei Carabinieri, il quale assume di essere stato vittima di condotte datoriali "seriali e punitive".

Ecco quindi i "criteri - guida" con i quali orientarsi

In primo luogo non dimenticare la differenza tra le due situazioni: il [mobbing](#) equivale a vero e proprio intento persecutorio da parte del datore, il [demansionamento](#) invece è la perdita effettiva delle mansioni svolte.

Poi, tenere presente che nei due casi indicati l'**onere della prova** grava sempre su chi propone la domanda. Il principio normativo, in questo caso, è dato dall'art. 2697 c.c.

E' richiesta la **prova rigorosa dei fatti**, degli eventi e del nesso causale: se così non è la domanda viene respinta.

Il lavoratore, perciò, non si deve limitare a lamentarsi di generici illeciti posti in essere dalla parte datoriale, ma deve mettere in risalto i concreti elementi dai quali il giudice sarà poi in grado di ricavare la condotta illecita.

Infine, per ciò che riguarda il **danno** subito per effetto delle condotte illecite del datore, il lavoratore deve dimostrare che esso deriva proprio dalla condotta lesiva, in quanto non basta allegare la semplice "potenzialità lesiva" di quella condotta.

In pratica

Se si decide di procedere in causa, fornire la prova rigorosa della domanda.

Per approfondimenti vai alla [guida completa sul mobbing](#)

Le Guide Familiari a carico 2017: requisiti e importi

Chi può essere considerato familiare a carico? Quali sono le detrazioni Irpef?

Fonte: legge per tutti di Maria Monteleone

Chi può essere considerato familiare a carico? Quali sono le detrazioni Irpef?

Ai fini della **dichiarazione dei redditi** è importante prestare attenzione al prospetto relativo ai **familiari a carico**. L'aver un familiare fiscalmente a carico comporta infatti la **detrazione dall'imposta Irpef per carichi di famiglia**.

La detrazione per carichi di famiglia spetta dal mese in cui si sono verificate le condizioni previste fino al mese in cui tali condizioni cessano.

Se le detrazioni spettanti siano **superiori** all'imposta lorda diminuita delle detrazioni, viene riconosciuto un **credito d'imposta** pari alla detrazione che non ha trovato capienza nella stessa imposta.

Vediamo quando un familiare può essere considerato "**a carico**" del contribuente e quali sono gli effetti favorevoli dal punto di vista fiscale [1].

Chi può essere familiare a carico

Sono familiari a carico i membri della famiglia che nel periodo di imposta di riferimento (nel 2016 per la dichiarazione dei redditi da presentare quest'anno) hanno conseguito **un reddito complessivo uguale o inferiore a 2.840,51 euro**, al lordo degli oneri deducibili.

Il superamento di tale soglia comporta l'esclusione della possibilità di considerare il familiare fiscalmente a carico.

Nel **calcolo della soglia** di reddito complessivo di 2.840,51 euro rientrano:

- il reddito dei fabbricati assoggettato alla cedolare secca sulle locazioni;

- le retribuzioni corrisposte da Enti e Organismi Internazionali, Rappresentanze diplomatiche e consolari, Missioni, Santa Sede, Enti gestiti direttamente da essa ed Enti Centrali della Chiesa Cattolica;

- la quota esente dei redditi di lavoro dipendente prestato nelle zone di frontiera ed in altri Paesi limitrofi in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto lavorativo da soggetti residenti nel territorio dello Stato;

- il reddito d'impresa o di lavoro autonomo assoggettato ad imposta sostitutiva in applicazione del regime fiscale di vantaggio per l'imprenditoria giovanile e lavoratori in mobilità;

- il reddito d'impresa o di lavoro autonomo assoggettato ad imposta sostitutiva in applicazione del regime forfetario per gli esercenti attività d'impresa, arti o professioni.

Alcuni familiari sono considerati fiscalmente a carico anche se **non convivono** con il contribuente o **risiedono all'estero**:

- il **coniuge** non legalmente ed effettivamente separato;

- i **figli** (compresi i figli adottivi, affidati o affiliati) indipendentemente dall'età e dal fatto che siano o meno dediti agli studi o al tirocinio gratuito;

Possono essere considerati a carico anche **altri familiari**, a condizione che **convivano con il contribuente** o ricevano dallo stesso **assegni alimentari** non risultanti da provvedimenti dell'Autorità giudiziaria, come per esempio:

- il coniuge legalmente ed effettivamente separato;

- i nipoti;

- i genitori (compresi quelli adottivi);

- i generi e le nuore;

- il suocero e la suocera;

- i fratelli e le sorelle (anche unilaterali);

- i nonni e le nonne.

Detrazioni coniuge a carico

In caso di coniuge a carico, si detraggono dall'Irpef per carichi di famiglia i seguenti importi:

- 800 euro**, diminuiti del prodotto tra 110 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra reddito complessivo e 15.000 euro, se il reddito complessivo non supera 15.000 euro;

- 690 euro**, se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 40.000 euro;

690 euro, se il reddito complessivo è superiore a 40.000 euro ma non a 80.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 80.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 40.000 euro;

La detrazione è poi aumentata di un importo pari a:

10 euro, se il reddito complessivo è superiore a 29.000 euro ma non a 29.200 euro;

20 euro, se il reddito complessivo è superiore a 29.200 euro ma non a 34.700 euro;

30 euro, se il reddito complessivo è superiore a 34.700 euro ma non a 35.000 euro;

20 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.000 euro ma non a 35.100 euro;

10 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.100 euro ma non a 35.200 euro.

Detrazioni per figli a carico

La detrazione prevista per ciascun figlio a carico è di **950,00 euro**.

ULPA INFORMA

Tale detrazione è sostituita da:

1.220,00 euro per ciascun figlio di età inferiore a tre anni;

1.350,00 euro per ciascun figlio disabile di età superiore a tre anni;

1.620,00 euro per ciascun figlio disabile di età inferiore a tre anni;

Se i figli a carico siano **più di tre** le detrazioni appena elencate sono aumentate di 200,00 euro per ciascun figlio.

La detrazione effettiva si ottiene moltiplicando la detrazione teorica per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 95.000 euro diminuito del reddito complessivo e 95.000 euro:

detrazione x (95.000 € – reddito complessivo) / 95000.

Quale genitore ha i figli a carico?

La detrazione è ripartita nella misura del **50 per cento tra i genitori** non legalmente ed effettivamente separati o, previo accordo tra gli stessi, spetta al genitore che possiede un **reddito complessivo più elevato**.

In caso di **separazione** legale ed effettiva o **divorzio**, la detrazione spetta, in mancanza di accordo, al **genitore affidatario**.

Nel caso di **affidamento congiunto** o **condiviso** la detrazione è ripartita, in mancanza di accordo, nella misura del 50 per cento tra i genitori. Ove il genitore affidatario o, in caso di affidamento congiunto, uno dei genitori affidatari non possa usufruire in tutto o in parte della detrazione, per limiti di reddito, la detrazione è assegnata per intero al secondo genitore. Quest'ultimo, salvo diverso accordo tra le parti, è tenuto a riversare all'altro genitore affidatario un importo pari all'intera detrazione ovvero, in caso di affidamento congiunto, pari al 50 per cento della detrazione stessa.

In caso di **coniuge fiscalmente a carico dell'altro**, la detrazione compete a quest'ultimo per l'intero importo.

Se l'altro genitore **manca** o **non ha riconosciuto i figli naturali** e il contribuente non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, o se vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, per il primo figlio si applicano, se più convenienti, le detrazioni previste per il coniuge a carico.

Detrazioni altri familiari a carico

La detrazione per **altri familiari** a carico (cioè diversi da coniuge non separato e figli) è pari a **750 euro**, da ripartire *pro quota* tra coloro che hanno diritto alla detrazione, per ogni altra persona che convive con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 80.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 80.000 euro.

note

[1] Art. 12 TUIR.

Roma, 27 febbraio 2017

La Segreteria Nazionale UILPA BACT