

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° 19/2011**

**02 Maggio 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.....***

LA MEDIA-CONCILIAZIONE ALL'ESAME DELLA CONSULTA.

**TAR LAZIO – ORDINANZA DEL 12 APRILE 2011.**

La "**media-conciliazione**", prevista dal **decreto delegato n. 28 del 4 marzo 2010 e meglio disciplinata dal successivo decreto del Ministero della Giustizia n. 180 del 18 ottobre 2010, è ormai operativa**, eccezion fatta per le liti condominiali e quelle aventi per oggetto i danni da circolazione di veicoli e natanti, la cui entrata in vigore è fissata per il 20.03.2012.

Nel corso della nostra consueta circolare mensile - quella di Marzo 2011 - ne abbiamo tracciato un ampio ed articolato quadro normativo ed operativo. Alla stessa, infatti, rinviamo per ogni approfondimento.

Come tutte le novità, l'istituto in esame ha seminato **consensi e dissensi**. Questi ultimi, aventi per oggetto un sospetto di incostituzionalità dei decreti citati, sembrano aver trovato una "**provvisoria**" conferma da parte del **TAR del Lazio**.

Infatti, **con l'ordinanza del 12 aprile scorso e su ricorso dell'OUA** (Organismo Unitario dell'Avvocatura), **di vari Consigli provinciali degli Avvocati e da singoli Avvocati iscritti ai relativi Ordini professionali, la prima sezione del predetto Tribunale amministrativo ha rimesso gli atti alla Corte Costituzionale.**

**Saranno, quindi, i Giudici delle Leggi a stabilire se gli articoli 5 comma 1 primo periodo** (*che introduce a carico di chi intende esercitare in giudizio un'azione relativa alle controversie nelle materie espressamente elencate l'obbligo del previo esperimento del procedimento di mediazione*), **secondo periodo** (*che prevede che l'esperimento di mediazione è condizione di procedibilità della domanda giudiziale*), **terzo periodo** (*che dispone che l'improcedibilità deve essere eccepita dal convenuto o rilevata d'ufficio dal giudice*), **nonché l'articolo 16 comma 1** (*nella parte in cui dispone che abilitati a costituire organismi deputati, su istanza della parte interessata, a gestire il procedimento di mediazione sono gli enti pubblici e privati, che diano garanzie di serietà ed efficienza*) **siano o meno contrastanti con le previsioni di cui agli articoli 24 e 77 della Costituzione.**

L'OBBLIGAZIONE CONTRIBUTIVA IN CASO DI MANCATO GODIMENTO DI R.O.L ED EX FESTIVITA' VA ASSOLTA ENTRO IL GIORNO 16 DEL MESE SUCCESSIVO AL TERMINE CONTRATTUALE LADDOVE ESISTENTE.

**MINISTERO DEL LAVORO – RISPOSTA AD INTERPELLO N. 16 DEL 8 MARZO 2011.**

Il Ministero del Lavoro, in risposta ad un interpellato proposto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, - nel ribadire che i permessi per R.O.L. trovano la loro fonte istitutiva nella contrattazione collettiva - ha avuto modo di precisare che:

- **nel caso in cui il contratto di riferimento preveda un termine finale per la fruizione ovvero, in alternativa, per la erogazione dell'apposita indennità sostitutiva, il pagamento della relativa contribuzione deve essere effettuato entro il 16 del mese successivo a tale termine indipendentemente da ogni pattuizione intervenuta fra le parti** con la quale le stesse abbiano concordato di estendere l'arco temporale di godimento e/o di monetizzazione di tali permessi;
- **le errate o omesse registrazioni sul LUL dei permessi orari di cui sopra, non incidenti sui trattamenti retributivi, fiscali e previdenziali, non**

**costituiscono violazioni di carattere sostanziale e pertanto non sono sanzionabili** (cfr. nota Ministero del Lavoro prot. 18372 del 30/11/2009 e D.L. 112 del 25/06/2008 art. 39).

LE CIRCOLARI MINISTERIALI NON SONO FONTE DI DIRITTI ED OBBLIGHI.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE TRIBUTARIA – SENTENZA N. 6056 DEL 15 MARZO 2011.***

**La Cassazione**, con la **sentenza N. 6056 del 15 Marzo 2011** e conformemente alla disposizione di cui all'art. 10 comma 2 della legge 212/2000 (*id*: "Statuto dei Contribuenti"), (ri)**afferma il noto principio in base al quale le circolari ministeriali in materia tributaria** (N.D.R. *così come in ogni altra materia*) **non sono fonte di diritti e obblighi.**

Pertanto, **qualora il contribuente si sia conformato ad un'interpretazione erronea fornita dall'amministrazione in una circolare (successivamente modificata), è esclusa soltanto l'irrogazione delle relative sanzioni**, in base al principio di tutela dell'affidamento.

La vicenda esaminata dalla Suprema Corte ha riguardato la circolare n. 41/E del 18 aprile 2001 con la quale l'Agenzia delle Entrate – al punto 4) della stessa – aveva (*erroneamente*) sostenuto che l'ulteriore credito di imposta previsto dall'art. 7 comma 10 della legge 388/2000 (pari a Lire/mese 400.000) competesse anche per le assunzioni effettuate nel periodo 01.10.2000 al 31.12.2000.

Invece, come noto, tale ulteriore credito - aggiuntivo rispetto a quello istituito con l'art. 7 comma 1 delle predetta legge (pari a Lire/mese 800.000) ed applicato per le assunzioni dal 01.10.2000 - competeva per le assunzioni - effettuate dal 01/01/2001 al 31/12/2003 - di lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato da destinare a unità produttive ubicate nei territori individuati nell'art. 4 della legge 448/98 e nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento (CE) n. 1260/199, nonché in quelle delle regioni Abruzzo e Molise.

IL LICENZIAMENTO COMMINATO A SEGUITO DEL RIFIUTO DEL LAVORATORE ALL'UTILIZZO DEL PROPRIO AUTOVEICOLO E' ILLEGITTIMO.

***CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 6148 DEL 16 MARZO 2011.***

**Il lavoratore che rifiuta di utilizzare l'autovettura personale per fini aziendali non commette insubordinazione non essendo conseguentemente passibile di licenziamento per insubordinazione.**

E' questo il "principio" sancito dalla Suprema Corte di Cassazione con la **sentenza N. 6148 del 16 Marzo 2011.**

Ecco i fatti.

Un dipendente della C.N.A. (Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa), vista l'impossibilità di utilizzare le autovetture aziendali normalmente messe a sua disposizione, si rifiutava – coerentemente con quanto, negli anni addietro, aveva già espresso - di utilizzare l'autovettura personale per fini lavorativi.

Il dipendente, inoltre, aveva immediatamente informato il direttore della impossibilità di utilizzare le autovetture aziendali e della sua contrarietà a rendere disponibile la propria autovettura per fini lavorativi.

L'Associazione sindacale degli artigiani comminava al lavoratore, esperito l'*iter* procedurale di cui all'art. 7 della legge 300/70, il licenziamento per insubordinazione ed inottemperanza alle direttive aziendali.

Il lavoratore proponeva ricorso ex art. 414 c.p.c. avverso il recesso ritenuto dallo stesso illegittimo.

La sentenza di I grado, tuttavia, confermava la bontà del licenziamento, donde la proposizione dell'appello da parte del dipendente.

La Corte d'Appello, contrariamente al Giudice di prime cure, accoglieva la tesi del lavoratore in ordine alla illegittimità del licenziamento e condannava la CNA al pagamento di 6 mensilità in sostituzione della riassunzione del lavoratore.

Gli Ermellini, investiti della questione dal datore, hanno confermato la decisione della Corte di Appello sostenendo che, sia dal contratto collettivo che da quello individuale di lavoro, nessun obbligo giuridico a rendere disponibile il proprio autoveicolo emergeva a carico del lavoratore.

Inoltre, hanno evidenziato che la condotta del lavoratore è stata corretta avendo lo stesso prontamente reso edotto il direttore della indisponibilità delle due autovetture aziendali normalmente in suo uso.

I Giudici del Palazzaccio, inoltre, hanno confermato la condanna dell'Associazione sindacale al pagamento delle 6 mensilità, atteso che – **trattandosi di soggetto non imprenditore che svolge attività sindacale senza fine di lucro – si applica**, così come previsto dall'art. 4 comma 1 della legge 108/90, **l'art. 8 della L. 604/1966**, nonostante che la dimensione datoriale (*id*: oltre i 15 dipendenti) facesse propendere per l'applicazione dell'art. 18 della L. 300/70.

IL LICENZIAMENTO DETERMINATO DA RAGIONI RITORSIVE DEL DATORE E' NULLO. IL LAVORATORE VA, PERTANTO, REINTEGRATO. LA SUPREMA CORTE NON PUO', PERO', VALUTARE LA NATURA "VENDICATIVA" DEL RECESSO INTIMATO, SALVO NON CI SIANO VIZI DI MOTIVAZIONE DA PARTE DEI GIUDICI DI MERITO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 6282 DEL 18 MARZO 2011.***

La Corte di Cassazione, con la sentenza N. 6282 del 18 Marzo 2011, pur non avendo riformato le sentenze dei Giudici di Merito, **stante la impossibilità degli Ermellini di esprimere giudizi di valore la cui competenza è attribuita in via esclusiva ai Giudici di primo e secondo grado**, richiama – quale principio monofilattico - la interpretazione estensiva degli articoli 15 della legge 300/70 e 4 della legge 604/66.

Le predette normative, infatti, prescrivono rispettivamente **la nullità dei patti e dei licenziamenti**, a prescindere dalle motivazioni adottate, **il cui oggetto e/o effettiva motivazione sia da ricondurre al credo politico, fede religiosa, appartenenza ad un sindacato, partecipazione ad attività sindacali, ragioni di carattere razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali del lavoratore.**

Come noto, **la nullità del licenziamento comporta che** questo **sia tamquam non esset**, cioè come mai intervenuto. Ergo, **la condanna per il datore è la reintegrazione nel posto di lavoro** (*id*: **applicazione della tutela reale**), anche laddove l'azienda abbia occupato – nel semestre precedente il licenziamento – meno di 15 dipendenti, condizione quest'ultima che comporta, per tutti gli altri tipi di licenziamento, l'applicazione della tutela obbligatoria (*id*: la riassunzione).

**I Giudici di Palazzo Cavour hanno (ri)affermato (cfr. sentenza n° 12349 del 23 agosto 2003) che la nullità del licenziamento debba essere dichiarata tutte le volte in cui il provvedimento espulsivo abbia essenzialmente natura "vendicativa" e che la valutazione sull'intento "ritorsivo" è rimessa – ovviamente – ai Giudici di Merito e non può essere riformulata in sede di giudizio di legittimità, salvo eventuali vizi di motivazione.**

Nel caso in specie, **il lavoratore** (la cui natura subordinata è stata accertata nel processo di primo grado e confermata nel secondo) **aveva, a mezzo stampa, espresso critiche nei confronti dell'azienda presso la quale lavorava. Il comportamento del datore è stato ritenuto, dai Giudici di primo grado e di Appello, illegittimo in quanto non era stata esperita la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (id: preventiva contestazione) trattandosi, secondo la valutazione dei predetti Giudicanti, di un licenziamento intimato per motivi disciplinari (id: non per ragioni ritorsive) comportante, in considerazione della dimensione aziendale (id: meno di 15 dipendenti), la tutela obbligatoria.**

**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!!*

**HA REDATTO QUESTO NUMERO LA COMMISSIONE COMUNICAZIONE SCIENTIFICA DEL CPO DI NAPOLI COMPOSTA DA FRANCESCO CAPACCIO, PASQUALE ASSISI E GIUSEPPE CAPPIELLO**