

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° 33/2011**

**22 Agosto 2011 (\*)**

***Gentili Colleghe e Cari Colleghi,  
nell'ambito di questa nuova iniziativa editoriale di comunicazione e di  
immagine, ma pur sempre collegata all'instancabile attività di informazione e di  
formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....***

***Oggi parliamo di.....***

COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI LUGLIO 2011

E' stato reso noto l'indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Luglio 2011. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. Luglio 2011 è pari a **2,436615** e l'indice Istat è **102,9**.

LA MAXI SANZIONE PER LAVORO NERO NON PUO' ESSERE IRROGATA DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE. IN TAL MODO IL MINISTERO DEL LAVORO HA ADERITO ALL'INTERPRETAZIONE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE CONTENUTA NELLA NOTA PROT. 49819 DEL 28 APRILE 2011.

**MINISTERO DEL LAVORO – CIRCOLARE N. 25/I/0009117 DEL 6 GIUGNO 2011.**

Di notevole rilievo il contenuto della **Circolare N. 25/I/0009117 del 6 Giugno 2011** ad opera del Ministero del Lavoro - Direzione Generale delle Attività Ispettive - in tema di "maxisanzione" con particolare riferimento all'Organo legittimato alla sua emissione.

**E' solo la D.P.L.**

Il chiarimento del Welfare recepisce il contenuto della nota prot. n. 49819 del 28 aprile 2011 emessa dall'Agenzia delle Entrate.

Come noto, ***l'art. 4 della legge n. 183 del 2010*** (c.d. collegato lavoro) - ***in vigore dal 24 novembre 2010*** - ***ha introdotto importanti novità sulle sanzioni relative all'impiego di lavoratori "in nero"***.

In particolare, con la predetta disposizione è stato novellato l'art. 3 del D.L. 12/2002 convertito con modificazioni nella legge 73/2002 di guisa che ***il nuovo criterio*** scelto dal Legislatore ***per stabilire se un lavoratore è "in nero" è quello di verificare se è stata effettuata o meno la comunicazione di assunzione preventiva al Centro per l'impiego con la modalità esclusivamente telematica.***

Infatti, la norma non fa più (*genericamente*) riferimento ai lavoratori "***non risultanti dalle scritture obbligatorie***", ma ai "***lavoratori subordinati impiegati senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro***".

Inoltre, la norma *ut supra* novellata prevede che all'irrogazione della c.d. ***maxi sanzione*** sul sommerso provvedano "***gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza***".

Tale ultima locuzione, così ampia e generica, aveva indotto qualche interprete a ritenere che la sanzione per lavoro nero potesse essere irrogata anche dall'Agenzia delle Entrate – notoriamente deputata alle verifiche in materia fiscale.

Orbene, l'Agenzia delle Entrate, con la richiamata nota 49819 del 28 Aprile 2011, ha posto in evidenza che una siffatta interpretazione non è conforme alla realtà con cui avviene la verifica in azienda.

Infatti, ***la comunicazione di assunzione – modello UNILAV – (la cui mancata effettuazione rappresenta il presupposto oggettivo per la comminazione della sanzione) non viene presentata telematicamente all'Agenzia delle Entrate e dunque i funzionari ispettivi del "fisco" non avrebbero modo di poter verificare il corretto assolvimento dell'obbligo di legge, se non direttamente dal datore.***

A ciò deve aggiungersi la sostanziale differenza, anche ai fini della diffida obbligatoria ex art. 13 del d.lgs. 124/2004, esistente fra il personale dell'Agenzia delle Entrate e quello delle D.P.L. Infatti, ***gli ispettori fiscali*** - a differenza degli ispettori del lavoro - ***non sono titolari di un autonomo potere di irrogare le sanzioni essendo quest'ultimo riservato in via esclusiva alla struttura (id: Agenzia).***

Pertanto, **secondo l’Agenzia, le disposizioni dell’art. 3 novellato si rivolgono esclusivamente a coloro che svolgono funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro.**

**Il Ministero del Lavoro, con la circolare in commento, ha ritenuto di aderire all’interpretazione dell’Agenzia delle Entrate ed ha invitato le Direzioni del Lavoro a uniformarsi a tale orientamento,** adottando gli eventuali provvedimenti sanzionatori scaturenti dai verbali trasmessi dall’Agenzia (ciò anche in linea con quanto previsto dall’art. 10 comma 5 del d.lgs. 124/2004).

R.O.L. ED EX FESTIVITA’ OBBLIGAZIONE CONTRIBUTIVA FISSATA DALLA CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA’.

***MINISTERO DEL LAVORO – NOTA N. 25/Segr/0009044 DEL 3 GIUGNO 2011.***

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la **nota 9044 del 3 giugno 2011**, ha fornito importanti chiarimenti aventi per oggetto il **mancato godimento o pagamento entro le scadenze indicate dalla contrattazione collettiva dei permessi per riduzione di orario (c.d. r.o.l.) e per ex festività**, con particolare riferimento al significato da attribuire alla locuzione “**termine ultimo di godimento dei permessi**” cui collegare l’insorgenza dell’obbligazione contributiva.

Il Ministero premette che i r.o.l. ***costituiscono un istituto di natura contrattuale la cui regolamentazione e modalità di fruizione risulta ascrivibile alla disponibilità delle parti nell’ambito della loro autonomia negoziale, con particolare riferimento alla contrattazione di livello aziendale ed individuale.***

Infatti, sono proprio queste ultime forme di contrattazione cd. “*di prossimità*” (territoriale, aziendale ed individuale) a rappresentare gli strumenti maggiormente aderenti e conformi alle esigenze dei diversi contesti economico – sociali in cui sono inseriti i lavoratori.

Sulla scorta di queste preliminari considerazioni, **il Ministero del Lavoro ritiene possibile agevolare forme più flessibili di godimento dei permessi per r.o.l. in modo tale che non sia preclusa alla contrattazione (territoriale, aziendale e delle singole parti individuali del rapporto), la determinazione di un termine più ampio per la fruizione dei permessi suddetti,** rispetto a quello stabilito dal contratto collettivo nazionale del settore di riferimento.

Da ciò ne consegue che **il termine ultimo per il godimento dei permessi r.o.l. o per le ex festività e l'eventuale insorgenza della relativa obbligazione contributiva debba individuarsi entro il giorno 16 del mese successivo al termine individuato o stabilito dai diversi CCNL, oppure da quanto diversamente stabilito dai contratti collettivi territoriali, aziendali, ovvero dai contratti individuali.**

Infine, **il Ministero chiarisce che se il datore di lavoro decide di assolvere al solo obbligo contributivo, senza erogare alcunché al dipendente, non è applicabile nei confronti di quest'ultimo alcuna trattenuta, mancando l'erogazione della somma in parola.**

Pertanto, in tale ultima situazione, il datore di lavoro dovrà versare comunque tutti i contributi alla scadenza prevista mediante F24 e procederà alla comunicazione degli imponibili con il flusso UniEmens, provvedendo alla trattenuta a carico del dipendente solo in occasione della successiva ed effettiva monetizzazione dei r.o.l.

**Per completezza**, si segnala che - sulla scorta delle indicazioni e chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro con la nota in commento - ***l'Inps, con la circolare n. 92 dell'8 luglio 2011, ha fornito chiarimenti in merito alle modalità operative da seguire per adempiere correttamente all'obbligazione contributiva connessa al godimento dei r.o.l.***

IL TFR VA AL CONIUGE DIVORZIATO SOLO DOPO L'ATTRIBUZIONE DEFINITIVA DELL'ASSEGNO DIVORZILE.

***CASSAZIONE – SEZIONE CIVILE - SENTENZA N. 12175 DEL 6 GIUGNO 2011.***

La Corte di Cassazione – I sezione civile - con la **sentenza n° 12175 del 6 giugno 2011**, interviene per chiarire la *ratio* dell'art. 12-*bis* della legge 898/70 (c.d. "legge sul divorzio").

Come noto, ***tale disposizione*** – introdotta dall'art. 16 della legge 74/87 - ***attribuisce al coniuge titolare di assegno divorzile e non passato a nuove nozze il diritto a ricevere una percentuale dell'indennità di fine rapporto percepita dall'altro coniuge all'atto della cessazione del rapporto di lavoro anche se l'indennità viene a maturare dopo la sentenza.***

**I Giudici di piazza Cavour** sono intervenuti proprio per far luce su tale ultima locuzione precisando che l'espressione, ivi contenuta, secondo la quale **il coniuge ha diritto alla quota del t.f.r. anche se questo "viene a maturare dopo la sentenza" implica che tale diritto deve ritenersi attribuibile anche ove il t.f.r. sia maturato prima della sentenza di divorzio, ma dopo la proposizione della relativa domanda.**

Infatti, in tale fase processuale, i soggetti beneficiari non possono esservi ancora titolari dell'assegno divorzile in quanto tale diritto diviene certo dopo il passaggio in giudicato della sentenza di divorzio ovvero di quella, ancora successiva, che lo abbia liquidato.

**Gli Ermellini hanno affermato che la *ratio* della norma è quella di correlare il diritto alla quota di indennità TFR, non ancora percepita dal coniuge cui essa spetti, all'assegno divorzile, che in astratto sorge, ove spettante, contestualmente alla domanda di divorzio, ancorché di regola venga costituito e divenga esigibile solo con il passaggio in giudicato della sentenza che lo liquidi.**

Ne deriva che, **indipendentemente dalla decorrenza dell'assegno di divorzio**, ove l'indennità sia percepita dall'avente diritto dopo la domanda di divorzio, **al definitivo riconoscimento giudiziario della concreta spettanza dell'assegno è riconnessa l'attribuzione del diritto alla quota di t.f.r.**

E' LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO INTIMATO DAL DATORE DI LAVORO SULLA BASE DELLE RISULTANZE DI UN'AGENZIA INVESTIGATIVA.

***CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N. 12489 DEL 8 GIUGNO 2011.***

**La Corte di Cassazione, con la sentenza n° 12489 dell'8 giugno 2011, ha confermato che è legittimo il licenziamento intimato ad un dipendente sulla base delle risultanze di un'agenzia investigativa incaricata, dal datore di lavoro, di controllare la commissione di eventuali illeciti.**

**Gli Ermellini hanno, infatti, statuito – conformemente al *decisum* dei Giudici di Merito ed in linea con i precedenti della Corte stessa (*cf.* sentenze n° 3590 del 14 febbraio 2011, n° 18821 del 9 luglio 2008 e n° 9167 del 7 giugno 2003) – **che le disposizioni dell'art. 2 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/70), nel limitare la sfera di intervento delle persone preposte dal datore di lavoro a tutela del patrimonio aziendale, non precludono a quest'ultimo di ricorrere ad agenzie investigative – purché non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria.****

Infatti, tale ultima attività (*id*: controllo dell'attività lavorativa) è riservata – ex art. 3 dello Statuto - direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori.

Nel caso in esame, in particolare, la Corte di Cassazione si è trovata a giudicare sul ricorso di un lavoratore, con mansioni di cassiere, che è risultato colpevole della mancata registrazione di alcune vendite e di una più generale irregolarità di cassa.

I Giudici monofilattici hanno precisato, infatti, che l'intervento dell'agenzia investigativa è legittimo non solo quando vi sia un interesse del datore di verificare il contenuto di autonomi illeciti commessi dal dipendente ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione.

Inoltre, i Giudici di Piazza Cavour hanno, contrariamente a quanto sostenuto nel ricorso dal dipendente, ritenuto ammissibile l'escussione quali testi dei dipendenti dell'agenzia di investigazione in quanto gli stessi ***non hanno alcun interesse nella lite e, pertanto, possono ben assumere il ruolo di testimoni chiave delle violazioni commesse dal lavoratore.***

L'UTILIZZO DELLE ESPRESSIONI "TI FARO' SCHIATTARE" E "SEI VERGOGNOSA" PRONUNCIATE DAL DATORE DI LAVORO AI DANNI DI UNA PROPRIA DIPENDENTE CONFIGURANO I REATI DI MINACCIA E INGIURIA.

**CASSAZIONE – SEZIONE PENALE – SENTENZA N. 22816 DEL 8 GIUGNO 2011.**

La Corte di Cassazione - V sezione penale -, **con la sentenza n° 22816 dell'8 giugno 2011**, si è occupata dei rapporti "tesi" tra datore di lavoro e lavoratore.

**I Giudici di Piazza Cavour hanno statuito che integra il reato di ingiuria e quello di minaccia la condotta del datore di lavoro che "promette" ad una propria dipendente, che non abbia voluto firmare le dimissioni, di "*farla schiattare*" nonché la apostrofi con l'espressione "*sei vergognosa*".**

Ecco i fatti.

Un datore di lavoro aveva imposto ad una propria dipendente di sottoscrivere, nel corso del rapporto di lavoro, una lettera di dimissioni da poter poi eventualmente utilizzare successivamente per far cessare "illegittimamente" il contratto di lavoro.

La lavoratrice, oltre che non firmare la lettera di dimissioni, sporgeva querela nei confronti del proprio datore di lavoro per ingiuria e minaccia, in considerazione del fatto che lo stesso le aveva prospettato un "***trattamento vessatorio***" nel caso non avesse

sottoscritto la lettera ed inoltre le aveva rivolto le frasi ingiuriose "ti farò schiattare" e "sei vergognosa".

La Suprema Corte, intervenuta ad istanza del datore di lavoro dopo due sentenze contrastanti (il Giudice di Pace aveva, infatti, assolto il datore di lavoro, mentre il Tribunale lo aveva, invece, condannato), ha statuito che l'espressione "ti farò schiattare" assume il significato inequivoco di "ti farò crepare", dal chiaro tono e contenuto minaccioso e anche la frase "sei vergognosa" ha rilevanza penale in considerazione del suo significato ingiurioso.

Gli Ermellini, pertanto, hanno ritenuto di non aderire alla tesi prospettata dal datore di lavoro il quale sosteneva che l'espressione "ti farò schiattare" non potesse integrare gli estremi del reato di minaccia, poiché il significato del verbo "schiattare" sarebbe incerto, non risultando enunciato su alcun dizionario della lingua italiana, né tantomeno avrebbe valenza offensiva l'invettiva "sei vergognosa".

Per i Giudici di legittimità invece l'espressione "**ti farò schiattare**" è stata sufficiente a configurare, a tutti gli effetti **il reato di minaccia di cui all'art. 612 c.p.**, dato che l'espressione "ti farò schiattare" non solo è di uso comune, ma è riportata su tutti i dizionari della lingua italiana con l'inequivoco significato "ti farò crepare". Anche l'espressione "sei vergognosa", avuto riguardo anche al contesto nel quale è stata pronunciata, ha un chiaro ed univoco significato ingiurioso, tanto da integrare la fattispecie del **reato di ingiuria di cui all'art. 594 c.p.**

Tale sentenza suona come un avvertimento per i datori di lavoro i quali devono fare attenzione alle parole o frasi che possono essere rivolte ai lavoratori in un momento di contrasto sull'ambiente di lavoro, meglio forse dotarsi prima di "un vocabolario di italiano"!!!

**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.**