



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 1 luglio 2015

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

NEWS/CIRCOLARI/NORMATIVA/INTERPELLI

INAIL: dal 1° luglio operativo il servizio “Durc On Line”

L'INAIL, con la circolare n. 61 del 25 giugno 2015, comunica che a partire dal 1° luglio 2015 è operativo il servizio “**Durc On Line**” in www.inps.it e in www.inail.it (D.M. 30 gennaio 2015). L'applicativo Sportello unico previdenziale rimane attivo per effettuare solo le seguenti richieste di Durc:

- Durc in presenza di certificazione dei crediti
- Durc per pagamenti di debiti della pubblica amministrazione maturati al 31 dicembre 2012
- Durc richiesti dagli “Sportelli unici per l’immigrazione” per la regolarizzazione dei lavoratori extracomunitari
- Durc ricostruzione privata sisma Abruzzo

Le richieste del Durc presentate anteriormente al 1° luglio 2015 e ancora in corso di istruttoria saranno definite con l’emissione del relativo certificato in Sportello unico previdenziale, applicando la nuova disciplina della regolarità contributiva contenuta nel decreto ministeriale 30 gennaio 2015. Le stazioni appaltanti e le amministrazioni procedenti nonché le SOA possono accedere al servizio “Durc On Line”, sia dal portale Inail che dal portale Inps, con le stesse credenziali/abilitazioni già rilasciate per l’applicativo www.sportellounicoprevidenziale.it (utenti SA/AP e SOA).

Decontribuzione 2015 contratti di secondo livello

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell’Economia, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 123 del 29 maggio 2015, il Decreto 8 aprile 2015 con la Determinazione, per l’anno 2015, della misura massima percentuale della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo previsto dall’art. 1, commi 67 e 68, della legge n.247/2007.

Sulla retribuzione imponibile è concesso, con effetto dal 1° gennaio 2015, ai datori di lavoro, uno sgravio contributivo sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, nella misura del 1,60% della retribuzione contrattuale percepita.

Ai fini della fruizione dello sgravio contributivo i contratti collettivi aziendali o territoriali, ovvero di secondo livello, devono:

1. essere sottoscritti dai datori di lavoro e depositati, qualora il deposito non sia già avvenuto, a cura dei medesimi datori di lavoro o dalle associazioni a cui aderiscono, presso la Direzione Territoriale del lavoro entro 30 giorni dalla data di entrata del decreto;
2. prevedere erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Nel caso di contratti territoriali, qualora non risulti possibile la rilevazione di indicatori a livello aziendale, sono ammessi i criteri di erogazione legati agli andamenti delle imprese del settore sul territorio.

Lo sgravio contributivo non è concesso quando risulti che ai dipendenti siano stati attribuiti, nell'anno solare di riferimento, trattamenti economici e normativi non conformi a quanto previsto dall'art. 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389.

La concessione dello sgravio contributivo è subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

I datori di lavoro che hanno indebitamente beneficiato dello sgravio contributivo, sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni civili previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le prime indicazioni operative dell'INPS sulle modalità che i datori di lavoro dovranno seguire per richiedere lo sgravio riferito agli importi corrisposti nell'anno 2014 (1 gennaio-31 dicembre) sono reperibili nella circ. dell'Istituto previdenziale n. 128/2015.

Min.Lavoro: verifiche ispettive a chi ha usufruito dell'esonero contributivo triennale

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la lettera circolare n. 9960 del 17 giugno 2015, con la quale fornisce, ai propri ispettori, indicazioni operative finalizzate ad identificare i casi di fruizione indebita dell'esonero contributivo triennale, introdotto dalla Legge di Stabilità 2015 (Legge n. 190/2014).

In particolare, il Ministero ha evidenziato imprese committenti che disdettano contratti di appalto che interessano numerosi lavoratori i quali, trascorso un periodo di almeno 6 mesi in cui continuano a prestare la medesima attività attraverso un contratto di somministrazione, vengono assunti a tempo indeterminato da una terza impresa appaltatrice, talvolta costituita appositamente, che può così godere dei benefici e garantire al committente notevoli risparmi.

In definitiva, il Ministero del Lavoro sprona le Direzioni territoriali del lavoro a svolgere specifiche azioni ispettive, anche in congiunta con gli ispettori dell'Inps.

Min.Lavoro: dal 1° giugno obbligatoria la comunicazione telematica della "Offerta di conciliazione"

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la nota prot. n. 2788 del 27 maggio 2015, con la quale viene resa operativa la comunicazione obbligatoria in caso di intervenuta conciliazione a posteriore di un licenziamento comminato ad un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato a Tutele Crescenti.

La comunicazione, prevista dall'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 23/2015, dovrà essere effettuata, entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, qualora si proceda ad attivare la procedura conciliativa facoltativa prevista dallo stesso articolo 6, per:

- lavoratori **assunti** a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- lavoratori **trasformati** da un rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- lavoratori **qualificati** da un rapporto di apprendistato 7 marzo 2015;
- lavoratori **presenti** in aziende che dal 7 marzo 2015 hanno superato la soglia dei 15 dipendenti.

La procedura comunicativa è **obbligatoria dal 1° giugno 2015**, data di attivazione del sistema informatico.

PROCEDURA

Dal 1° giugno, nella sezione “ADEMPIMENTI” del portale *cliclavoro* (www.cliclavoro.gov.it) sarà disponibile una applicazione denominata “UNILAV_Conciliazione” attraverso la quale tutti i datori di lavoro potranno comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione.

Per effettuare tale comunicazione, i datori di lavoro dovranno **registrarsi** al portale *cliclavoro* e accedere all'applicazione inserendo il **codice di comunicazione** rilasciato al momento della comunicazione di cessazione. Questo dato serve a collegare l'offerta di conciliazione al rapporto di lavoro cessato.

Il sistema proporrà i dati già presenti, comunicati con il modello “UNILAV_Cess”, relativi al lavoratore, datore di lavoro, rapporto di lavoro e dovranno esser compilati solo i seguenti campi:

- data di proposta dell'offerta di conciliazione;
- esito (SI/NO) di tale offerta.

in caso di esito positivo

- sede presso la quale il procedimento di offerta viene effettuato (tra quelle previste dalla normativa);
- importo offerto;
- esito del procedimento (SI/NO), ovvero se il lavoratore ha accettato o meno l'importo offerto.

Da ultimo, il sistema dà la possibilità di visualizzare e stampare un riepilogo della comunicazione effettuata.

Si ricorda che l'omessa comunicazione integrativa prevede una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato.

GIURISPRUDENZA

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo durante il periodo di prova

Con sentenza n. **12967** del **23 giugno 2015**, la Corte di Cassazione ha dichiarato la illegittimità di un licenziamento per motivo oggettivo comminato per la soppressione del posto di lavoro, dal momento che il datore di lavoro non aveva proceduto alla verifica della ricollocazione del lavoratore all'interno dell'azienda.

Inoltre, i giudici della Suprema Corte hanno evidenziato l'assoluta irrilevanza che il lavoratore fosse stato licenziato durante il periodo di prova, in quanto la motivazione ufficiale comunicata nella lettera era quella di soppressione del posto di lavoro e non di applicazione del principio di libera recedibilità nel corso del periodo di prova, previsto dall'art 2096.

Utilizzo dei social network durante l'orario di lavoro – licenziamento

Con sentenza n. **10955** del **27 maggio 2015**, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento effettuato dal datore di lavoro nei confronti di un proprio dipendente che utilizzava, a fini personali, Facebook, telefono cellulare e tablet, durante l'orario di lavoro.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come tali attività possano interrompere la prestazione lavorativa e creare un danno all'azienda in termini di produttività e di sicurezza sul lavoro (v. distrazione). Inoltre, hanno statuito come l'eventuale intervento dell'azienda per scoprire questa attività del dipendente, attraverso la creazione di un falso profilo Facebook, non viola la privacy del lavoratore, né i principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro.

Informazioni obbligatorie nella contestazione disciplinare

Con sentenza n. **10727** del **26 maggio 2015**, la Corte di Cassazione ha affermato la illegittimità del licenziamento disciplinare comminato ad un dipendente qualora manchino alcuni elementi determinanti, tra cui la tempestività nell'emissione della contestazione (nel caso specifico è avvenuta trascorsi 5 anni dai fatti contestati) e la specificità del carattere illecito delle operazioni effettuate dal lavoratore (nel caso specifico era lasciato molto margine all'incertezza sulla sanzione da applicare).

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come, in caso di licenziamento disciplinare, sia necessario che dalla lettera di contestazione risulti, con certezza, sia il fatto addebitato che la norma (legale, contrattuale o regolamentare) violata.

Malattia e attività presso altro datore di lavoro

Con sentenza n. **10627** del **22 maggio 2015**, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore che durante il periodo di malattia, dovuto a infortunio sul lavoro, veniva scoperto a lavorare presso un'altra azienda.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come la prestazione di attività lavorativa in favore di terzi, da parte del dipendente che goda di un periodo di riposo, è sanzionabile (anche con il licenziamento) in quanto, impedendo la reintegrazione delle energie psicofisiche del lavoratore, risulti pregiudizievole al corretto adempimento dell'obbligazione lavorativa verso il suo datore di lavoro. Proprio l'atteggiamento del lavoratore evidenzia una violazione degli obblighi di correttezza e buona fede che sono alla base del rapporto di lavoro, in cui assume un peculiare rilievo l'obbligo di fedeltà del lavoratore.

Incentivo all'esodo ed esonero contributivo

Con sentenza n. **10046/2015** la Cassazione ha affermato che sono escluse dall'imponibile contributivo le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro finalizzate ad incentivare l'esodo.

Dette somme riguardano non soltanto gli importi erogati con accordo per l'erogazione dell'incentivo in data antecedente la risoluzione del rapporto, ma anche quelli con la stessa funzione, risultanti da una indicazione in tal senso nell'atto unilaterale di liquidazione delle spettanze, pur se deducibili da elementi presuntivi.