



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 21 ottobre 2016

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

CIRCOLARI/NORMATIVA/INTERPELLI

Min.Lavoro: modificato il decreto sul DURC

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19 ottobre 2016, il Decreto 23 febbraio 2016 con la modifica del decreto 30 gennaio 2015 relativo a «**Semplificazione in materia di documento unico di regolarità contributiva**».

Queste le modifiche previste al decreto 30 gennaio 2015:

A) all'art. 2, comma 1, primo periodo, dopo le parole: «per l'attività edilizia,», sono aggiunte le seguenti: «*nonché, ai soli fini DURC, per le imprese che applicano il relativo contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle organizzazioni, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative,*»;

B) all'art. 5:

1) il comma 2 è sostituito dal seguente: «*2. In caso di fallimento o liquidazione coatta amministrativa con esercizio provvisorio di cui agli articoli 104 e 206 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, l'impresa si considera regolare con riferimento agli obblighi contributivi nei confronti di INPS, INAIL e Casse edili scaduti anteriormente alla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio.*»;

2) il comma 3 è sostituito dal seguente: «*3. In caso di amministrazione straordinaria di cui al decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270 e al decreto-legge 23 dicembre 2003, n. 347, convertito nella legge 18 febbraio 2004, n. 39 e successive modifiche e integrazioni, l'impresa si considera regolare con riferimento ai debiti contributivi nei confronti di INPS, INAIL e Casse edili scaduti anteriormente alla data del decreto di apertura della medesima procedura di cui all'art. 30 del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270 e all'art. 2 del decreto-legge 23 dicembre 2003, n. 347.*».

Governo: interventi in favore dei lavoratori colpiti dal sisma del 24 agosto 2016

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 244 del 18 ottobre 2016, il Decreto Legge 17 ottobre 2016, n. 189, con gli interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto 2016 nel Centro Italia.

Tra le altre cose, viene previsto – all'articolo 45 – nel limite di 50 milioni di euro per l'anno 2016, una indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale, con la relativa contribuzione figurativa, della durata di 4 mesi a decorrere dal 24 agosto 2016 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2016, in favore:

a) dei lavoratori del settore privato, compreso quello agricolo, impossibilitati a prestare l'attività lavorativa, in tutto o in parte, a seguito del predetto evento sismico, dipendenti da aziende operanti in uno dei Comuni di cui all'articolo 1 e per i quali non trovano applicazione le vigenti disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;

b) dei lavoratori di cui alla lettera a), impossibilitati a recarsi al lavoro, anche perchè impegnati nella cura dei familiari con loro conviventi, per infortunio o malattia conseguenti all'evento sismico.

L'indennità di cui al comma 1, lettera a), è riconosciuta, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione dell'attività nei limiti ivi previsti e non può essere equiparata al lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola. La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori di cui al comma 1, lettera b), per le giornate di mancata prestazione dell'attività lavorativa, entro l'arco temporale ivi previsto e, comunque, per un numero massimo di 30 giornate di retribuzione.

Inoltre, in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, dei titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, dei lavoratori autonomi, ivi compresi i titolari di attività di impresa e professionali, iscritti a qualsiasi forma obbligatoria di previdenza e assistenza, che abbiano dovuto sospendere l'attività a causa del sisma del 24 agosto 2016, e che operino esclusivamente o, nel caso degli agenti e rappresentanti, prevalentemente, in uno dei Comuni di cui all'allegato 1 è riconosciuta, per l'anno 2016, nel limite di 30 milioni di euro, per il medesimo anno, una indennità una tantum pari a 5.000 euro, nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia di aiuti di stato.

I datori di lavoro che presentino domanda di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, nonchè di assegno ordinario e assegno di solidarietà, in conseguenza dell'evento sismico del 24 agosto 2016 sono dispensati dall'osservanza del procedimento di informazione e consultazione sindacale e dei limiti temporali previsti dagli articoli 15, comma 2, 25, comma 1, 30, comma 2 e 31, commi 5 e 6, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Min.Lavoro: illegittimo il Lavoro intermittente se espressamente vietato dal CCNL

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, rispondendo alla richiesta di parere della DTL di Trieste e Gorizia, ha fornito, con la nota n. 18194 del 4 ottobre 2016, alcuni chiarimenti in merito all'utilizzo del contratto intermittente.

In particolare, il ministero ha evidenziato la illiceità dell'utilizzo di questa tipologia contrattuale qualora sia espressamente vietato, dalle parti sociali, nella contrattazione collettiva di categoria, in ragione della mancata individuazione delle ragioni e delle esigenze produttive, così come previsto dall'articolo 13 del Decreto legislativo n. 81/2015.

Solo la mancanza della previsione contrattuale può far sì che venga attivato il contratto intermittente, qualora l'attività da avviare con questa contrattualistica, sia una delle attività previste dal RD 2657/1923, ovvero vi siano i requisiti soggettivi: lavoratori con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, e con più di 55 anni.

Ne consegue che la violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determina, laddove non ricorrano i requisiti soggettivi sopra richiamati, una carenza in ordine alle condizioni legittimanti l'utilizzo di tale forma contrattuale e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Provvedimento Garante Privacy 8.9.2016 su timbratura tramite App

Con un Provvedimento datato 8.9.2016 (doc web n. 5497522) il Garante per la protezione dei dati personali ha dato risposta positiva ad un'istanza di verifica preliminare presentata da due società di somministrazione. L'istanza era diretta a verificare la possibilità di richiedere ai propri dipendenti, compresi i lavoratori in somministrazione, di installare una App sugli smartphone di loro proprietà, al fine di rilevare gli orari di inizio e fine dell'attività lavorativa. Le società peraltro hanno specificato che l'uso della nuova App non sarebbe stato obbligatorio, essendo sempre consentito ai dipendenti di avvalersi degli ordinari sistemi di rilevazione oraria.

La installazione della nuova App prevede anche l'attivazione di un sistema di geolocalizzazione che non consentirà però alcun tipo di controllo sull'attività lavorativa.

Il Garante ha tuttavia previsto (cfr. n. 7), in applicazione dei principi che governano l'utilizzazione dei dati personali, una volta verificata la associazione tra le coordinate geografiche della sede di lavoro e la posizione del lavoratore, che il sistema conservi il solo dato relativo alla sede di lavoro (oltre a data e orario della "timbratura" virtuale), e non anche il dato relativo alla posizione del lavoratore.

Inoltre, ha imposto che sullo schermo del telefono sia sempre visibile un'icona che indichi che la funzione di localizzazione è attiva.

Infine la configurazione dell'App dovrà essere modo tale da impedire il trattamento, anche accidentale, dei dati contenuti nel telefono di proprietà del lavoratore.

GIURISPRUDENZA

Licenziamento collettivo e vizi di procedura (Cass. sent. n. 19320/2016)

Con la sentenza del 29.9.2016, n. 19320 la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento collettivo ove la comunicazione dei criteri di scelta sia avvenuta con modalità generiche e tali da non consentire il controllo in ordine alla correttezza dell'operazione.

La Corte ha però stabilito che in tal caso si determina una violazione dell'art. 4 c. 9 della L. n. 223/1991, che si risolve in una violazione delle procedure di licenziamento che determina la sola corresponsione di una indennità risarcitoria, e non anche l'applicazione della tutela reintegratoria.

Licenziamento e onere di specificazione dei giorni di assenza (Cass., sent. n. 18196/2016)

La Corte di Cassazione con la sentenza del 16.9.2016 n. 18196 ribadisce i propri principi in materia di comunicazione dei motivi alla base del licenziamento per superamento del periodo di comportamento. In particolare la Corte ha affermato la illegittimità del licenziamento per superamento del periodo ove il datore di lavoro non alleggi una comunicazione dalla quale sia possibile per il lavoratore verificare l'effettivo superamento del periodo.

La Corte ha affermato l'esistenza di un obbligo del datore di lavoro in questo senso soprattutto ove il superamento del periodo sia avvenuto per sommatoria di più periodi di malattia nell'arco temporale previsto dal contratto collettivo.

GMO e ripartizione delle mansioni (Cass., sent. n. 19185/2016)

Con la sentenza del 28.9.2016 n. 19185 la Cassazione ha ribadito la legittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo che sia stato motivato dalla necessità di

raggiungere una più efficiente organizzazione del lavoro realizzata attraverso la soppressione di una posizione di lavoro e la ripartizione delle mansioni già svolte dal lavoratore licenziato tra gli altri lavoratori restati in servizio. È tuttavia sempre necessario che la riorganizzazione sia dimostrata come esistente e come essa sia alla base del licenziamento. In altri termini il licenziamento non può essere il mero effetto della redistribuzione dei compiti, ma questa deve essere il mezzo per una migliore organizzazione produttiva, da cui può scaturire il licenziamento.

Licenziamento e sussistenza del fatto contestato (Cass., sent. n. 18418/2016).

Con sentenza del 20.9.2016 n. 18418, la Cassazione ha affermato che la insussistenza del fatto contestato (si trattava del regime del licenziamento successivo alla approvazione della l. n. 92/2012) comprende sia l'ipotesi in cui il fatto effettivamente non sussista, sia l'ipotesi in cui esso si sia verificato, ma sia privo del carattere della illiceità, e cioè non costituisca illecito disciplinare. Ne consegue che la tutela reintegratoria troverà applicazione anche nel caso in cui il fatto contestato non costituisca illecito disciplinare.

Licenziamento per giusta causa: valutazione delle ipotesi contrattuali di licenziamento per giusta causa da parte del Giudice (Cass. sent. n. 18124/2016).

Con la sentenza n. 18124 del 15.9.2016, la Corte di Cassazione ha rimarcato il principio secondo cui il Giudice investito dell'impugnativa della legittimità del licenziamento per giusta causa, nel valutare la condotta addebitata al lavoratore e la proporzionalità della sanzione, non può mai prescindere dalla verifica dell'effettiva gravità dell'addebito anche quando un determinato comportamento è previsto dalla disciplina collettiva come giusta causa di o giustificato motivo di recesso.

Più nello specifico, la Suprema Corte, nel rimarcare che la valutazione della gravità della condotta del lavoratore deve essere effettuata in relazione agli specifici elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie concreta (quali il tipo di mansioni affidate al lavoratore, gli eventuali precedenti disciplinari, il carattere doloso o colposo dell'infrazione, le circostanze di luogo e di tempo, le probabilità di reiterazione dell'illecito), nonché il consolidato orientamento, per il quale "in materia di licenziamento per ragioni disciplinari, anche se la disciplina collettiva preveda un determinato comportamento come giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso, il giudice investito dell'impugnativa della legittimità del licenziamento deve comunque verificare l'effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore" (Cass. 18 gennaio 2007 n. 1095; conformi, fra le altre, Cass. n. 16095/2013 e Cass. n. 21633/2013), ha sottolineato che **5** "tale verifica deve essere condotta con tanto maggiore attenzione e aderenza agli indici distintivi della fattispecie concreta, allorquando, come nella specie, la contrattazione collettiva non contenga un'espressa tipizzazione, entro la quale sussumere la condotta oggetto di contestazione, ma stabilisca l'irrogazione della sanzione espulsiva sulla base di un raccordo tra norme connotate da un grado, anche elevato, di elasticità e di indeterminatezza".

Ha, quindi, cassato la sentenza della Corte D'Appello di Roma (confermativa della sentenza di primo grado) poiché, nel respingere la domanda del lavoratore volta ad ottenere l'accertamento della illegittimità del licenziamento per giusta causa intimatogli in relazione ad un ammanco di cassa, non aveva considerato adeguatamente la portata soggettiva delle circostanze addebitate, l'assenza di precedenti disciplinari in capo al dipendente nonché il contesto e le circostanze in cui la condotta è stata posta in essere.

Fruizione dei permessi ex L. n. 104/92 per il convivente (Corte Costituzionale, sent. n. 213/2016).

La Corte Costituzionale, con la sentenza del 28.9.2016, n. 213, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), come modificato dall'art. 24, comma 1, lettera a), della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro) nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado. La Corte, ribadendo che la distinta considerazione costituzionale della convivenza e del rapporto coniugale non esclude la comparabilità delle discipline riguardanti aspetti particolari dell'una e dell'altro che possano presentare analogie ai fini del controllo di ragionevolezza a norma dell'art. 3 Cost., ha ritenuto che la norma in questione, nel non includere il convivente tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito, si risolve in un inammissibile impedimento all'effettività dell'assistenza e dell'integrazione, violando così i parametri costituzionali che impongono la tutela del diritto alla salute psico-fisica, compreso il diritto all'assistenza ed alla socializzazione, del soggetto con handicap in situazione di gravità, sia come singolo che in quanto facente parte di una formazione sociale. Quest'ultima deve essere intesa, ai sensi dell'art. 2 Cost., come «ogni forma di comunità, semplice o complessa, idonea a consentire e favorire il libero sviluppo della persona nella vita di relazione, nel contesto di una valorizzazione del modello pluralistico».

Licenziamento via sms (Appello Firenze, sent. 5.7.2016).

Con la sentenza pubblicata la Corte di Appello di Firenze interviene su di un caso particolare di comunicazione del licenziamento.

Il datore di lavoro aveva comunicato il licenziamento attraverso un SMS. Il Tribunale aveva considerato il licenziamento nullo in quanto privo di forma scritta. La Corte di Appello invece ritiene che il licenziamento tramite SMS possa essere parificato al licenziamento intimato tramite telegramma dettato per telefono ed ha fatto quindi applicazione dei principi dettati dalla Cassazione sul punto. La Cassazione infatti in tali casi si pone solo il problema non del rispetto o meno della forma scritta, ma della certezza in ordine alla provenienza da parte del mittente. Poiché però nel caso di specie questo era un aspetto che non era stato oggetto di contestazione, la Corte ha ritenuto, in coerenza con le premesse, che il requisito della forma scritta fosse nel caso di specie rispettato.