



# FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 20 gennaio 2017

Alle  
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

## CIRCOLARI/NORMATIVA/INTERPELLI

**Circolare Inps n. 9 del 19 gennaio 2017 - Trattamenti di integrazione salariale soggetti alla nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. 14 settembre 2015, n.148. Pagamento della contribuzione addizionale. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.**

Si informa che l'Inps ha pubblicato la circolare n. 9 (allegata) relativa alle istruzioni contabili per il pagamento della contribuzione addizionale relativa ai nuovi trattamenti di integrazione salariale introdotti dal D.Lgs. n. 148/2015.

In particolare, vengono forniti i codici per conguagliare le prestazioni finora anticipate, viene disciplinato il periodo transitorio e viene precisato il regime delle decadenze.

**Collocamento mirato (Assunzioni obbligatorie) – Invio Prospetto Informativo scadenza 31 gennaio 2017**

Ricordiamo che entro il 31 gennaio 2017 i datori di lavoro obbligati ai sensi della legge n. 68/1999, se nell'anno precedente vi sono state variazioni d'organico tali da incidere sugli obblighi di assunzione, devono inviare il prospetto informativo, relativo, come noto, alla situazione riferita al 31 dicembre dell'anno precedente (artt. 9 e 15, Legge n. 68/1999).

Per le specifiche informazioni in merito all'invio del prospetto informativo, rinviamo al sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it) (in particolare, per gli standard tecnici, modelli e regole: <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Adempimenti/Pagine/Area-download.aspx>).

Il prospetto informativo riguarda, come detto, la situazione aziendale al 31 dicembre 2016. Non rilevano, quindi, le modifiche introdotte dal Jobs act che prevedono una decorrenza dal 1 gennaio 2017 (ad esempio, il venir meno della nuova assunzione quale condizione perché scatti l'obbligo assuntivo per le aziende che hanno una base di computo utile compresa tra 15 e 35 dipendenti - v. art. 3, Dlgs. n. 151/2015).

Sulle questioni intertemporali (l'impresa con una base di computo utile di 15 dipendenti al 31 dicembre 2016 è tenuta all'invio del prospetto informativo?) è opportuno attendere le ulteriori indicazioni del Ministero del lavoro, che ci riserviamo di comunicarvi non appena disponibili.

Ricordiamo, in ogni caso, che - a decorrere dal 1 gennaio 2017 - i datori di lavoro che hanno una base di computo utile compresa tra 15 e 35 lavoratori (ivi comprese le Associazioni di categoria) sono tenuti ad assumere un disabile (ovvero ad inviare richiesta di avviamento) entro 60 giorni, anche in assenza di nuova assunzione.

### **INPS: Circolare n. 8/2017 – Rinnovo delle pensioni e delle prestazioni assistenziali per l'anno 2017**

L'Inps, con la circolare n. 8 del 17 gennaio 2017, descrivono i criteri e le modalità applicative della rivalutazione delle pensioni e delle prestazioni assistenziali, e l'impostazione dei relativi pagamenti per l'anno 2017.

### **INAIL: istruzioni per l'Autoliquidazione 2016/2017**

L'Inail, con la nota operativa n. 575 del 12 gennaio 2017, fornisce le istruzioni relative all'autoliquidazione annuale dei premi 2016/2017, riepilogando le scadenze degli adempimenti e i servizi da utilizzare nonché le percentuali dell'addizionale Fondo amianto e delle riduzioni contributive a legislazione vigente.

Fermo restando il termine del 16 febbraio 2017 per il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata, il termine per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2016 è il 28 febbraio 2017

### **Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 24/2016 del 30.12.2016**

Il Ministero del Lavoro con la risposta ad Interpello proposto dalla Confimi Industria ha fornito le indicazioni in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 26, comma 4, d. lgs. 14.9.2015, n. 151, come integrato dall'art. 5, comma 3, lett. b), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185.

La norma sottoposta all'attenzione del Ministero del Lavoro individua i soggetti abilitati alla trasmissione, con le modalità telematiche stabilite dalla legge, del modello con cui il lavoratore rassegna le proprie dimissioni. Secondo la formulazione originaria la facoltà di trasmissione del modello telematico di dimissioni poteva avvenire per il tramite "*dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione.*" (Art. 26, comma 4, D. Lgs. 151/2015). A questi soggetti l'art. 5, comma 3, lett. b), D. Lgs. 185/2016 ha aggiunto anche per il tramite "*... dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro...*".

In relazione a questa aggiunta e nello specifico con riferimento all'aggiunta che ha esteso ai "*consulenti del lavoro*" la possibilità di trasmettere telematicamente le dimissioni del lavoratore, la Confimi Industria ha proposto l'interpello (all.). In particolare nell'interpello si chiede "se nell'ambito della locuzione consulenti del lavoro contemplata dal comma 4 dell'art. 26 sopra citato possano ricomprendersi gli altri professionisti di cui all'art. 1, comma 1, della L. n. 12/1979 (avvocati, dottori commercialisti, ragionieri ecc.)".

Con l'interpello si propone una interpretazione estensiva dell'espressione "consulenti del lavoro" in modo da ricomprendere tra i soggetti abilitati alla trasmissione telematica delle dimissioni del lavoratore tutti i soggetti individuati dall'art. 1, comma 1, della L. n. 12/1979, abilitati a svolgere per il datore di lavoro i compiti agli stessi imposti dalla legge e riferiti alla gestione del

rapporto di lavoro, compresi anche i “... servizi o ... centri di assistenza fiscale istituiti dalle rispettive associazioni di categoria” degli stessi datori di lavoro.

Il Ministero del Lavoro nella risposta all’interpello respinge la proposta interpretazione estensiva in quanto l’obbligo di trasmissione telematica del modello di dimissioni grava principalmente sul lavoratore e, quindi, non può essere esteso a soggetti diversi ai quali la legge attribuisce la possibilità di compiere atti demandati al datore di lavoro. Secondo il Ministero del Lavoro, pertanto, l’espressione “consulenti del lavoro” non può essere estesa anche ad altri e diversi soggetti.

Infatti nella risposta si legge chiaramente che “... gli obblighi sanciti dall’art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 gravano principalmente sul lavoratore e non possono pertanto essere ricompresi nell’ambito degli adempimenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro di esclusiva pertinenza del datore di lavoro, che possono essere pertanto assolti anche dagli altri soggetti di cui alla L. n. 12 del 1979.”

## GIURISPRUDENZA

### **Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e obbligo di adibizione a mansioni inferiori (Cass. n. 26467/2016)**

La Corte di Cassazione ha riaffermato il principio per cui, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, nello specifico, per la soppressione del posto di lavoro, il datore di lavoro ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro alla quale il lavoratore avrebbe potuto essere assegnato per l'espletamento di mansioni equivalenti ma anche di avergli prospettato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale. Nel caso in esame, in particolare, il Giudice di Legittimità ha cassato la sentenza di secondo grado per non aver svolto alcun accertamento sul punto, argomentando esclusivamente in ordine alla omessa manifestazione da parte del lavoratore, in epoca anteriore o coeva al licenziamento, di una volontà intesa alla stipula di un "patto di demansionamento". La Suprema Corte, quindi, ha rimesso gli atti ad altro giudice - individuato nella Corte d'appello di Milano in diversa composizione – sancendo il seguente principio di diritto: *"Nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo l'onere del datore di lavoro di provare l'adempimento all'obbligo di repechage va assolto anche in riferimento a posizioni di lavoro inferiori, ove rientranti nel bagaglio professionale del lavoratore e compatibili con l'assetto organizzativo aziendale; il datore di lavoro, in conformità al principio di correttezza e buona fede nella esecuzione del contratto, è tenuto a prospettare al lavoratore la possibilità di un impiego in mansioni inferiori quale alternativa al licenziamento ed a fornire la relativa prova in giudizio"*.

### **Nuovo appaltatore ed obbligo di assunzione (Cass. 24972/2016)**

La Corte di Cassazione con la sentenza del 6 dicembre 2016, n. 24972 prende posizione su una vicenda di successione in un appalto. La vicenda oggetto dell'attenzione della Corte era piuttosto semplice: i lavoratori di una cooperativa che gestiva dei parcheggi per conto del Comune di Viterbo erano stati licenziati a seguito della cessazione dell'appalto e dell'affidamento dello stesso ad una società in house. I lavoratori chiedevano fosse accertato il loro diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro con la società subentrante in applicazione dell'art. 2112 c.c. La Corte di cassazione confermando la sentenza della Corte

di Appello di Roma ha rigettato la domanda dei lavoratori difettando nel caso in questione il requisito per l'applicazione dell'art. 2112 c.c. e cioè il passaggio "anche di beni di non trascurabile entità". Ma la parte interessante della sentenza è quella che prende posizione, indirettamente, sulla nuova formulazione dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 come di recente riformato per adeguarlo alla Direttiva 2001/23 secondo la quale "è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di una entità economica che conserva la propria identità, intesa come un insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria" (art. 1, n. 1, direttiva 2001/23). La Direttiva infatti non impone, anche se non impedisce, che il legislatore estenda a fattispecie diverse la stessa disciplina prevista per il trasferimento di azienda, ma, rammenta la Cassazione, non è questo il caso della successione nell'appalto che dunque conserva le sue caratteristiche di fattispecie diversa dal trasferimento di azienda cui non è applicabile la disciplina prevista per quest'ultimo.

### **Quietanza a saldo del lavoratore (Cass. 18321/2016)**

Con la sentenza n. 18321 del 19.9.2016, la Corte di Cassazione ha rimarcato il principio secondo cui *“la quietanza a saldo sottoscritta dal lavoratore ove contenga una dichiarazione di rinuncia riferita, in termini generici, ad una serie di titoli in astratto ipotizzabili in relazione alla prestazione di lavoro subordinato e alla conclusione del relativo rapporto, può assumere il valore di rinuncia o di transazione alla condizione che risulti accertato, sulla base dell'interpretazione del documento o per il concorso di altre specifiche circostanze desumibili "aliunde", che essa sia stata rilasciata con la consapevolezza di diritti determinati od obiettivamente determinabili e con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere sui medesimi; infatti enunciazioni di tal genere sono assimilabili alle clausole di stile e non sono sufficienti di per sé a comprovare l'effettiva sussistenza di una volontà dispositiva dell'interessato”* (Cass. civ. Sez. lavoro, 07-04-2008, n. 8991; Cass. civ. Sez. lavoro, 17-05-2006, n. 11536; Cass. civ. Sez. lavoro, 13-06-2006, n. 13792).

In forza dello stesso, quindi, ha cassato con rinvio la sentenza della Corte D'Appello di Bari poiché il Giudice di merito - nel riformare la sentenza di primo grado e respingere la domanda del lavoratore volta ad ottenere l'inclusione del lavoro straordinario nel computo del TFR - aveva ritenuto che il riferimento generico all'indennità di anzianità maturata al 31 maggio 1982, presente nell'accordo sottoscritto all'atto della risoluzione del rapporto, fosse idoneo a radicare nel lavoratore la consapevolezza di rinunciare al computo del compenso per lavoro straordinario ai fini della determinazione del t.f.r. nel suo complesso. Viceversa, secondo il Giudice di legittimità *“l'atto in questione, nella parte valorizzata dalla Corte di merito, non conteneva alcun riferimento al computo del compenso per lavoro straordinario ai fini dell'indennità di anzianità dovuta al lavoratore ma recava solo un generico riferimento all'indennità di anzianità maturata al [...], del tutto inidoneo a radicare nel lavoratore la consapevolezza di dismettere la pretesa (poi azionata) al computo suddetto (in termini: Cass. Sez. lav. nr. 22354/2007; nr. 20867/2006). La consapevolezza del diritto, in altri termini, non poteva dirsi esistente a fronte della generica rinuncia a tutte le questioni relative al ricalcolo della indennità di anzianità nè potrebbe derivare dal pagamento di un corrispettivo, la cui previsione nulla aggiunge sul piano della ricostruzione della volontà del lavoratore”* proprio in tale loro considerazione complessiva giustificano quella tipica valutazione di incidenza negativa sull'utilità della prestazione lavorativa del dipendente per l'attività svolta dal datore di lavoro. In tal senso, gli illeciti disciplinari passati diventano rilevanti non per la sola condotta da cui ciascuno di loro risulta

integrato, ma per il risultato negativo che hanno complessivamente prodotto – pur sempre per colpa del dipendente – sull’attività d’impresa.

### **Verifica delle ragioni in caso di licenziamento per gmo (Cass. 24803/2016)**

Nel caso in esame, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso per cassazione proposto dalla Società datrice di lavoro ritenendo che la motivazione della sentenza della Corte D’Appello di Napoli – laddove ha giudicato generiche le dichiarazioni rese dai testi aziendali in ordine alla stabile e non temporanea soppressione del reparto ove era addetto il lavoratore licenziato e non comprovata e, quindi, pretestuosa la situazione di crisi economica dedotta dalla stessa società come ragione del recesso – è coerente con i principi di diritto in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo secondo cui *"è giurisprudenza di questa Corte che in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice (...) il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro (...). Ai fini di cui trattasi è, quindi, sufficiente e necessario accertare l'effettività della adottata riorganizzazione non essendo consentito il sindacato sulla scelta dell'an e del quomodo"* (cfr da ultimo Sez. L, 3 luglio 2015, n. 13678). Nello specifico, il Giudice di Legittimità ha ritenuto che *"la Corte del merito si è strettamente attenuta accertando l'insussistenza della dedotta riorganizzazione, nonché la mancanza di una soppressione stabile e duratura (non a carattere contingente) del reparto presso cui era occupata la parte intimata e non precisati i contorni della contrazione dell'attività svolta dal detto reparto"*.

### **Licenziamento motivato dal profitto (Cass. 25201/2016)**

Con sentenza n. 25201 del 7 dicembre 2016, la Cassazione ha affermato la legittimità, partendo dall’art. 41 della Costituzione, di un licenziamento adottato da un datore di lavoro motivato dalla necessità di razionalizzare le procedure produttive e di innalzare, di conseguenza, il profitto aziendale.

Tale orientamento appare in contro tendenza rispetto a precedenti pronunce della Suprema Corte che, nella sostanza, ponevano taluni limiti difficili da superare ai fini della tutela del posto di lavoro.