



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 13 luglio 2017

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

CIRCOLARI/NORMATIVA/INTERPELLI

INPS: cir.109 – le istruzioni per l’incentivo triennale per assunzioni a tempo indeterminato

L’INPS ha emanato la circolare n. 109 del 10 luglio 2017, con la quale fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all’esonero contributivo a carico del datore di lavoro, nella misura massima di **euro 3.250 annui**, per le **assunzioni a tempo indeterminato**, anche in **apprendistato**, effettuate **nel corso degli anni 2017 e 2018** (ai sensi dell’art. 1, commi 308 e seguenti, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232).

Il **beneficio** riguarda le **assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2018**. La sua **durata è pari a 36 mesi** a partire dalla data di assunzione o trasformazione.

L’esonero contributivo in oggetto spetta ai datori di lavoro che assumono, entro 6 mesi dall’acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari, alternativamente, almeno al:

- 30% delle ore di alternanza (ai sensi dell’articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107);
- 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all’interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
- 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell’ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008;
- 30% del monte ore o, in mancanza del monte ore, 30% del numero dei crediti formativi previsti dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Inoltre, l’esonero può trovare applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro 6 mesi dall’acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

MISE: Fondo di garanzia per le PMI – nuove modalità di accesso

Il Ministero dello Sviluppo Economico ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 157 del 7 luglio 2017, il Decreto 6 marzo 2017, con le nuove modalità di valutazione delle imprese ai fini dell'accesso al Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese e articolazione delle misure di garanzia.

Il Decreto, in particolare, disciplina le condizioni e i termini per l'estensione del modello di valutazione alle operazioni finanziarie ammissibili all'intervento del Fondo e stabilisce l'articolazione delle misure massime di garanzia sulle operazioni finanziarie in funzione della probabilità di inadempimento del soggetto beneficiario e della durata e della tipologia dell'operazione finanziaria.

Risoluzione n. 74/e Agenzia delle entrate 20.6.2017: trattamento fiscale delle spese rimborsate dal datore di lavoro per l'utilizzo del telefono cellulare

L'Agenzia delle Entrate, con la Risoluzione n. 74 del 20 giugno 2017, fornisce alcuni chiarimenti in merito al trattamento fiscale delle spese rimborsate dal datore di lavoro in relazione all'utilizzo del telefono cellulare per finalità anche aziendali. In particolare si trattava di sapere se il rimborso del 50 per cento dei costi sostenuti dai dipendenti per l'utilizzo del telefono cellulare rilevino fiscalmente nei confronti di questi ultimi ai sensi dell'articolo 51, comma 1 del TUIR e cioè se tali somme costituiscano reddito imponibile. La risposta dell'Agenzia è positiva, in sostanza in base all'argomentazione secondo la quale l'art. 51 contiene un elenco tassativo delle voci che non concorrono a formare il reddito imponibile tra le quali però non rientrano le somme in oggetto.

GIURISPRUDENZA

Cassazione: licenziamento disciplinare e diritto a difesa del dirigente

Con sentenza n. 15204/2017, la Corte di Cassazione ha affermato che le garanzie procedurali, previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970, sono indirizzate verso la generalità dei lavoratori subordinati, senza alcuna distinzione circa la loro posizione apicale. I dirigenti di azienda sono, a tutti gli effetti, lavoratori subordinati ai quali si applicano le norme previste dal libro V del codice civile e dalle leggi speciali.

La constatazione che il dirigente è una sorta di "*alter ego*" della proprietà, con uno spiccato livello fiduciario, aumenta la responsabilità dello stesso sotto l'aspetto della diligenza e della fedeltà, ma ciò non può portare alla eliminazione del diritto di difesa a fronte di una contestazione disciplinare che porta al licenziamento.

Di conseguenza, senza le garanzie previste dai commi 2 e 3 dell'art. 7, il licenziamento, essendo privo di giustificazioni, genererà l'indennità risarcitoria prevista dal contratto collettivo dei dirigenti.

Cass. 23.5.2017, n. 12919 - Irrilevanza del consenso del lavoratore in tema di trasferimento di azienda

La Corte di Cassazione con la sentenza del 23.5.2017, n. 12919 riafferma la natura imperativa ed inderogabile della disposizione contenuta nell'art. 2112, 1° comma, c.c., in forza della quale "*in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore*

conserva tutti i diritti che ne derivano.; norma da cui consegue l'automaticità del trasferimento dei rapporti di lavoro che seguono la vicenda traslativa dell'azienda, o del ramo d'azienda di cui fanno parte.

Il caso esaminato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 12919/2017 trae origine dal giudizio di impugnativa di licenziamento promosso dal lavoratore che era stato estromesso dall'azienda cessionaria del ramo d'azienda di cui faceva parte, sul presupposto che, per il suo comportamento, il rapporto di lavoro non era mai instaurato con la stessa azienda cessionaria.

Nello specifico il lavoratore interessato non aveva preso servizio presso l'azienda cessionaria del ramo, contestando unitamente al sindacato di cui faceva parte la scelta aziendale di applicare una diversa contrattazione collettiva. Sulla scorta di questo comportamento l'azienda cessionaria aveva dapprima contestato l'assenza ingiustificata ed in seguito revocava la contestazione e riteneva il rapporto di lavoro mai instauratosi per non avere il lavoratore manifestato interesse alla costituzione dello stesso rapporto.

Il Tribunale aveva respinto il ricorso di impugnativa del licenziamento e la Corte d'Appello aveva confermato la decisione di primo grado, ritenendo che il comportamento complessivo del lavoratore integrasse il rifiuto a concludere il contratto di lavoro con l'azienda cessionaria.

Partendo da questo caso la Corte di Cassazione con una puntuale ricostruzione storica dell'evoluzione legislativa comunitaria e nazionale in materia di trasferimento d'azienda riafferma il principio, secondo il quale nelle ipotesi di cessione di azienda o ramo d'azienda, rientranti nell'ambito dell'art. 2112 c.c., *“nè il diritto comunitario nè l'attuale normativa interna riconoscono in capo al lavoratore un diritto di opposizione al trasferimento nel senso inteso dalla impugnata sentenza, rimanendo irrilevante il suo consenso al trasferimento dell'azienda o del ramo d'azienda presso cui presta la propria attività lavorativa, che si configura astrattamente in termini di automaticità, non escludendosi però che il dipendente possa in ogni caso dopo il trasferimento automatico del suo rapporto lavorativo scegliere di recedere dal rapporto già costituitosi in maniera espressa e con una inequivocabile condotta.”* (Cass. 12919/2017).

Al contrario, viene evidenziato nella stessa sentenza, nelle *“ipotesi di una mera esternalizzazione di servizi, configurabile quale cessione dei contratti di lavoro, che richiede per il suo perfezionamento il consenso dei lavoratori ceduti (vedi Cass. 16/10/2006 n. 22125; Cass. 5/3/2008 n. 5932)”* (Cass. 12919/2017).

La Cassazione, pertanto ha cassato la sentenza della Corte d'Appello con rinvio per un nuovo giudizio di merito sulla base del seguente principio di diritto: *“nelle ipotesi di cessione d'azienda si realizza, con riferimento alla posizione del lavoratore, una successione legale nel contratto che non richiede il consenso del contraente ceduto, il quale potrà successivamente esercitare il proprio diritto di recesso nei termini sanciti dal comma quarto dell'art. 2112 c.c.”.* (Cass. 12919/2017).

Cass. 31.5.2017 n. 13799 su licenziamento e rilevanza disciplinare del fatto

Con questa pronuncia la Suprema Corte, richiamando quanto già chiarito con le sentenze n. 20540/15 e n. 18418/16, ha rimarcato che, nel caso di licenziamento per giusta causa, l'assenza di illiceità di un fatto materiale pur sussistente, deve essere ricondotto all'ipotesi, che prevede la reintegra nel posto di lavoro, dell'insussistenza del fatto contestato, mentre la minore o maggiore

gravità (o lievità) del fatto contestato e ritenuto sussistente, implicando un giudizio di proporzionalità, non consente l'applicazione della tutela cd. reale.

Il Tribunale, sotto altro profilo, ha infine riconosciuto la legittimità della sanzione disciplinare comminata al lavoratore per aver utilizzato impianti audio in sala mensa ai fini di propaganda sindacale, non costituendo la decisione dell'azienda comportamento antisindacale in quanto *“non risulta violato il diritto garantito dall'art. 26 L. 300/70 di svolgere propaganda sindacale nei luoghi di lavoro, pur sempre possibile anche in sala mensa con modalità ordinarie”*.

Cass. 7.6.2017 n. 14175 estensione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato, intercorrente tra un lavoratore ed una società, anche alle altre imprese del gruppo

La Corte di Cassazione ha ribadito il principio - già affermato nella sentenza del 20-12-2016, n. 26346 - per cui affinché gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato intercorrente tra un lavoratore ed una società del gruppo si estendano anche alle altre società del gruppo stesso, non è sufficiente che esista il collegamento economico funzionale tra le imprese, ma deve sussistere una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. In particolare, precisa la Corte, tale situazione deve ritenersi sempre sussistente laddove via sia *“una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale”* e ciò sia stato accertato attraverso l'esame di ciascuna delle attività delle imprese, esame che deve aver rivelato la presenza dei seguenti requisiti: *“a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori”*.

Cass. 15.6.2017 n. 14862 su art. 4 St. lav.

Nel caso esaminato la Corte riconosce la legittimità del licenziamento intimato da una Società ad un proprio dipendente per utilizzo abusivo di internet. Il lavoratore aveva effettuato 47 accessi ad internet entro un arco di tempo limitato per un totale di 45 ore di navigazione.

La Corte ritiene che un siffatto comportamento contrasti con gli elementari doveri che connotano una prestazione di lavoro subordinato: non è dunque necessario che tale condotta sia espressamente presa in considerazione dal cd. codice disciplinare o da specifiche normative aziendali. Tra le affermazioni degne di menzione va sottolineata quella secondo cui ove il CCNL ponga un termine entro il quale la sanzione disciplinare deve essere irrogata fa fede la data di spedizione della lettera contenente la sanzione e non il momento in cui essa è ricevuta dal lavoratore. Quanto alla dedotta violazione dell'art. 4 St.lav. la Corte la ritiene inesistente riallacciandosi a quella giurisprudenza sui cd. controlli difensivi secondo la quale non rientra nella nozione di controllo a distanza quell'attività volta a individuare la realizzazione di comportamenti illeciti *“idonei a ledere il patrimonio aziendale sotto il profilo della sua integrità e del regolare funzionamento e della sicurezza degli impianti”*.