



# FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 20 ottobre 2017

Alle  
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 31

## CIRCOLARI/NORMATIVA/INTERPELLI

### **L. 3 agosto 2017 n. 123 Disposizioni urgenti per il mercato del lavoro nel Mezzogiorno**

Con la legge n. 123 del 3 agosto 2017, il Parlamento ha convertito con modifiche il d.l. n. 91/2017 (cd. “Decreto Sud”), contenente misure urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno.

La normativa, ora in vigore dal 12 agosto, prevede tra l'altro una serie di misure di incentivazione rivolte a giovani imprenditori, l'istituzione di zone economiche speciali e la valorizzazione di particolari aree in stato di abbandono e semplificazioni procedurali. Pubblichiamo il testo integrato del decreto legge convertito con modifiche.

Tra gli interessanti strumenti introdotti dalla legge è da menzionare il progetto “Resto al Sud”. Si tratta di una misura a favore dei giovani imprenditori nel Mezzogiorno di età compresa tra i 18 ed i 35 anni che non dispongono di mezzi propri per avviare un'attività propria. Di rilievo sembra essere anche l'incentivo alla valorizzazione di terreni abbandonati o incolti e di immobili in stato di abbandono. Un ulteriore elemento di interesse è l'istituzione delle Zes – Zone economiche speciali, all'interno delle quali le aziende potranno godere di procedure semplificate, agevolazioni fiscali, ed altre facilitazioni nell'esercizio dell'impresa.

### **Circ. INPS n. 115/2017- istruzioni per Dis-coll**

Con la circolare n. 115 del 19 luglio 2017, l'Inps ha fornito le istruzioni operative per la liquidazione della indennità cd. dis-coll, una misura di sostegno al reddito in caso di perdita di lavoro destinata a categorie di lavoratori prive di contratto di lavoro subordinato.

La dis-coll è stata introdotta dall'art. 7 della legge n. 81/2017, per eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 luglio 2017.

../.

In particolare l'Inps, nella predetta circolare, ha precisato che, a decorrere dal 1 luglio 2017, L'indennità dis-coll è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto – già destinatari della prestazione – nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla data del 1 luglio 2017.

Un'ulteriore precisazione importante riguarda i titolari di partita IVA, i quali sono esclusi dal beneficio, salvo si tratti di partita Iva non produttrice di reddito, che deve essere chiusa prima di richiedere la liquidazione dell'indennità.

## GIURISPRUDENZA

### **Cass. n. 21062/2017 licenziamento e previsione ccnl**

La sentenza in esame muove da una fattispecie di licenziamento per giusta causa ed affronta la questione della necessaria valutazione della sussistenza del nesso di proporzionalità tra la sanzione disciplinare che viene applicata al lavoratore e la gravità del fatto a quest'ultimo contestato.

Tale apprezzamento, precisa la Corte, deve essere effettuato tenendo conto, tra l'altro, anche dell'intensità dell'elemento intenzionale, della durata del rapporto di lavoro e delle pregresse sanzioni in cui è incorso il dipendente.

La controversia che ha dato origine alla pronuncia in esame viene promossa da un lavoratore licenziato per giusta causa poiché aveva richiesto un permesso da lavoro di un giorno per assistere la figlia malata e si era poi recato a una manifestazione sindacale.

La Corte d'Appello di Campobasso aveva dichiarato la illegittimità del licenziamento intimato riformando in tal modo la sentenza di primo grado che, di converso, aveva accolto le domande del ricorrente sul rilievo della sproporzione tra la sanzione disciplinare e il fatto come ricostruito dall'ampia istruttoria svolta.

I Giudici, nel premettere l'ammissibilità del ricorso in via di legittimità quanto al relativo motivo di censura, richiamano il consolidato insegnamento secondo cui la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione dell'elemento fiduciario posto alla base del rapporto di lavoro, laddove l'analisi del Giudice deve compiersi sotto un duplice profilo. L'una tesa a valutare la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, l'altra volta a verificare la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione del rapporto fiduciario esistente inter partes sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare.

In detto ambito, la Suprema Corte precisa che il Giudice, seppur non vincolato dalle tipizzazioni di giusta causa contenute nella contrattazione collettiva, qualora un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, lo stesso “non può essere oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice, salvo che non si accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva”.

A mente del superiore principio, la Corte di legittimità nel caso di specie ha ritenuto che il giudice dell'appello abbia omesso ogni considerazione di elementi oggettivi – quali l'assenza di un solo giorno di lavoro – ed elementi soggettivi

– quali l'assenza di premeditazione nella decisione di partecipare alla manifestazione sindacale, assunta solo dopo la rassicurazione.

Pertanto, la Corte ha accolto il ricorso del lavoratore relativamente alla censura dallo stesso sollevata in merito al difetto di proporzionalità della sanzione disciplinare applicata senza tenere conto della sanzione conservativa prevista dal contratto collettivo, affermando che il fatto contestato e accertato – ovvero l'essersi il lavoratore assentato per un giorno, giustificando l'assenza con certificato medico al fine di prestare assistenza alla figlia malata, ed ottenendo in tal modo un permesso retribuito ex art. 4 L. 53/2000, salvo, successivamente, una volta rassicurato dal medico sulle condizioni della minore, essersi recato ad una riunione sindacale-, “deve essere comparato con le sanzioni conservative (dell'ammonizione scritta, della multa e della sospensione) in riferimento alle ipotesi (di assenza dal lavoro o di abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo ovvero giustificazione entro il giorno successivo) stabilite dall'art. 9 del CCNL di categoria applicabile *ratione temporis*, di cui denunciata la violazione sotto il profilo esaminato”.

#### **Cass. n. 20976/2017 transazione conciliativa e rinunce**

Sulla base di tali premesse, i giudici di legittimità ritengono che, nella fattispecie in esame, il mancato riferimento – nel testo dell'accordo transattivo a suo tempo stipulato tra le parti - al computo del compenso per lavoro straordinario ai fini dell'indennità di anzianità dovuta al lavoratore (recando l'accordo soltanto un generico riferimento all'indennità di anzianità maturata al 31 maggio 1982), sia del tutto inidoneo a radicare nel lavoratore la consapevolezza di dismettere la pretesa (poi azionata) al computo suddetto, pretesa che può essere, pertanto, legittimamente azionata in giudizio dal lavoratore.

#### **Cass. n. 17723/2017 su licenziamento disciplinare e pluralità di condotte contestate**

La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza 18.7.2017, n. 17723, ha stabilito che, nel caso di contestazione unitaria di una pluralità di condotte, l'infondatezza di una singola condotta non può comportare la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro per insussistenza del fatto ex art. 18, c. 4, legge 20.5.1970, n. 300, ma - qualora risultino sussistenti i tratti salienti del fatto - la sola tutela indennitaria di cui all'art. 18, c. 5.

Invero, come sottolineato dalla Corte, la reintegrazione contemplata dall'art. 18, c. 4, presuppone la materiale insussistenza del fatto contestato; ne consegue che non è invocabile l'insussistenza del fatto laddove, salvo un episodio su tanti, il fatto, così come contestato dal datore di lavoro, sia stato effettivamente commesso dal lavoratore licenziato.

La Corte, quindi, ha respinto la prospettazione del lavoratore licenziato, secondo cui, non avendo il datore di lavoro dimostrato la sussistenza del “fatto” contestato nella sua interezza, bensì solo di alcune delle condotte a lui addebitate, egli avrebbe avuto diritto alla tutela reintegratoria.

Come sottolineato dalla Corte, la tesi prospettata dal lavoratore appare manifestamente contraria all'art. 18, l. 20.5.1970, n. 300, come riscritto dalla l. 28.6.2012, n. 92. Difatti, l'eventuale insussistenza di una delle condotte contestate può incidere solamente sulla valutazione della proporzionalità del licenziamento, la cui eventuale violazione è sanzionata con la mera tutela indennitaria di cui all'attuale formulazione dell'art. 18, c. 5.

#### **T. Catania 27.6.2017 su licenziamento comunicato per wapp**

Il Tribunale di Catania, con ordinanza emessa in data 27 giugno 2017, ad esito di un giudizio promosso ex art. 1, c. 47 e ss., l. n. 92/2012 (c.d. Rito Fornero), ha confermato la validità di un licenziamento comunicato dal datore di lavoro a mezzo “whatsapp”.

Secondo il Tribunale di Catania, tale modalità soddisfa i requisiti di forma scritta richiesti dalla legge ed è, altresì, idonea ad esprimere, in maniera inequivoca, la volontà datoriale di recedere dal rapporto di lavoro.

Nel giungere a tale conclusione, il Tribunale di Catania ha richiamato l'orientamento espresso dalla Suprema Corte di Cassazione, secondo cui "In tema di forma scritta del licenziamento prescritta a pena di inefficacia, non sussiste per il datore di lavoro l'onere di adoperare formule sacramentali e la volontà di licenziare può essere comunicata al lavoratore anche in forma indiretta, purché chiara" (Cass. civ. Sez. lavoro, 13-08-2007, n. 17652).

Il Tribunale di Catania, inoltre, ha richiamato un precedente della Corte d'Appello di Firenze (sentenza n. 629/2016), che aveva ritenuto legittimo il licenziamento intimato a mezzo SMS, in quanto rispettoso del requisito della forma scritta (alla luce di quanto stabilito dall'art. 20, c. 1 bis, d.lgs. n. 82/2005, cd. Codice dell'Amministrazione digitale, secondo cui "L'idoneità del documento informatico a soddisfare il requisito della forma scritta e il suo valore probatorio sono liberamente valutabili in giudizio, in relazione alle sue caratteristiche oggettive di qualità, sicurezza, integrità e immodificabilità") e non essendo state sollevate, da parte del lavoratore licenziato, né contestazioni in ordine alla provenienza del messaggio SMS, né in ordine alla integrità, completezza e leggibilità dello stesso.

Nello stesso senso si era, peraltro, espresso anche il Tribunale di Genova che, con ordinanza del 5 aprile 2016, aveva confermato la legittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro a mezzo SMS, evidenziando che il messaggio SMS è un documento informatico sottoscritto con firma elettronica e che, pur non consentendo (in caso di contestazione) tale forma di firma elettronica l'identificazione di chi ha firmato il documento, essa è comunque idonea a soddisfare i requisiti di forma scritta richiesti dalla legge ai fini della validità del licenziamento.

#### **T. Roma, 26.7.2017 ordinanza di rinvio alla C. Costituzionale della disciplina del contratto a tutele crescenti**

Segnaliamo l'ordinanza 26.7.17 con la quale il Tribunale di Roma ha sollevato la questione di legittimità costituzionale della nuova disciplina del licenziamento, cd. contratto a tutele crescenti. Il Tribunale ha individuato dei profili di possibile illegittimità nel contrasto con l'articolo 3 Cost., in relazione alla esiguità della tutela indennitaria che non avrebbe per ciò carattere dissuasivo nei confronti di un licenziamento illegittimo, discriminando così gli assunti dopo il 7 marzo 2015 rispetto ai vecchi, anche in conseguenza dell'eliminazione totale della discrezionalità del giudice nel determinare il risarcimento. Il Tribunale inoltre ravvisa un ulteriore profilo di illegittimità, sotto il profilo della violazione degli artt. 4 e 35 Cost. in quanto il diritto al lavoro, "valore fondante della Carta", verrebbe monetizzato tramite un indennizzo monetario "irrisorio e fisso". Ed infine, ma sostanzialmente per gli stessi motivi, una violazione degli artt. 76 e 117 Cost., per contrasto con la Carta di Nizza e la Carta Sociale.