



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 18 giugno 2018

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 34

ANPAL: modalità di comunicazione delle sanzioni adottate dai Centri per l'Impiego

L'ANPAL ha emanato la nota n. 0007122 dell'11 giugno 2018, con le modalità con cui i Centri per l'impiego devono trasmettere ad Anpal i provvedimenti sanzionatori adottati nei confronti dei beneficiari di sostegno al reddito che non abbiano partecipato alle misure di politica attiva proposte, o che non abbiano accettato offerte di lavoro congrue.

Questa procedura è provvisoria, nelle more dell'adozione di un'apposita procedura informatica.

TFR: aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di maggio 2018

Le quote di TFR, accantonate al 31 dicembre 2017, vanno rivalutate dello **1,295656%**.

Min.Lavoro: chiarimenti sull'Accordo di Ricollocazione

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'ANPAL hanno emanato la circolare congiunta n. 11 del 7 giugno 2018, con la quale vengono forniti i criteri e le modalità di accesso all'accordo di ricollocazione da parte di lavoratori rientranti in ambiti aziendali e profili professionali a rischio di esubero, in attuazione della misura contenuta all'art. 24-bis del Decreto legislativo n. 148 del 2015. Il format "Accordo di ricollocazione" andrà redatto in coerenza con il modello allegato alla medesima circolare

Min.Lavoro: interpello 3/2018 – principi generali di fruizione degli incentivi

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato l'interpello n. 3 del 29 maggio 2018, con il quale risponde ad un quesito dell'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro, in merito alla corretta interpretazione dell'articolo 31, comma 1, lettere e) ed f) del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015.

In particolare, l'Associazione istante chiede se la **condizione dell'incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata**, fermo restando la presenza degli altri requisiti stabiliti dalle singole disposizioni per la fruibilità degli incentivi di legge, **debba essere riferita all'impresa utilizzatrice ovvero all'Agenzia per il lavoro** in caso di assunzione di lavoratori in somministrazione.

../.

La risposta del Ministero del Lavoro

“...appare conforme ai principi generali di cui alle lettere *e*) ed *f*) dell’articolo 31 del d.lgs. n. 150/2015 e all’orientamento già espresso da questo Ministero con la risposta ad interpello n. 23/2016 ritenere che, **in caso di assunzione di un lavoratore in somministrazione, la condizione dell’incremento occupazionale netto sulla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti sia riferita all’impresa utilizzatrice**, al fine di ottenere i benefici economici legati all’assunzione e sempre che ricorrano i requisiti stabiliti dalle specifiche normative per la fruibilità degli incentivi.”

GIURISPRUDENZA

Cass. 11413/18 licenziamento per gmo

Con la sentenza n. 11413/18, pubblicata in data 11 maggio 2018, la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso proposto dal lavoratore relativamente al licenziamento per giustificato motivo oggettivo comunicatogli dall’azienda il 14 ottobre 2010 confermando l’iter argomentativo reso dalla Corte territoriale sia con riguardo all’effettivo assolvimento, da parte datoriale, dell’onere della prova in ordine alla disposta soppressione della posizione organizzativa rivestita dal dipendente, sia in merito all’impossibilità di ricollocare il lavoratore in mansioni diverse da quelle svolte.

In particolare la Corte di legittimità, nel disattendere le censure articolate dal lavoratore, ha richiamato la sentenza n. 25201/2016 che, consolidando un suo precedente orientamento, ha statuito come ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 3 della legge n. 604/1966 l’andamento economico sfavorevole dell’azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro deve necessariamente allegare e provare (e il Giudice è tenuto ad accertare) e, quindi, un requisito costitutivo di legittimità intrinseco al recesso per motivi economici (cfr. sul punto, anche Cass. 13607/17, 14872/17, 18190/17 e 19655/17).

Secondo i Giudici di legittimità, infatti, bisogna escludere che la citata tipologia di licenziamento possa dirsi giustificata solo in situazioni di crisi d’impresa, essendo, invece, sufficiente che le ragioni inerenti all’attività produttiva ed all’organizzazione del lavoro, adeguatamente provate, siano tali da determinare causalmente un effettivo mutamento dell’assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa.

Con la conseguenza che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento ex art. 3 della legge n. 604/1966 è ravvisabile anche soltanto in una diversa ripartizione di determinate mansioni tra il personale in servizio, attuata ai fini di una più economica ed efficiente “gestione aziendale”, nel senso che alcune mansioni possono essere redistribuite tra più lavoratori con il risultato finale di far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente (cfr. sul punto, Cass. n. 19185/2016).

In tale contesto, condizione determinante affinché il licenziamento, giustificato con la cancellazione del ruolo aziendale assegnato al dipendente estromesso e la conseguente redistribuzione delle sue mansioni tra gli altri dipendenti, sia ritenuto valido risiede nella circostanza che tale iniziativa ricada nell’ambito di un effettivo processo di riorganizzazione aziendale.

Sul punto, gli Ermellini hanno disatteso anche l’ulteriore motivo di ricorso formulato dal lavoratore sul presupposto per cui l’azienda, successivamente al recesso, avrebbe posto in essere nuove assunzioni (assumendo più di 10 lavoratori con la funzione di “Field Service Engineer”, ossia di tecnici specializzati, un dirigente e n. 2 Project Leader) rilevando che “anche questa censura va disattesa in quanto la Corte d’Appello conferma la pronuncia di primo grado la quale sul punto, preso atto di tali nuove assunzioni, ha ritenuto “provata la impossibilità di utilizzare il ricorrente in mansioni diverse ma equivalenti, nonché anche in mansioni di tecnico specializzato, in quanto tali mansioni erano state svolte solo fino al 1998 ed esclusivamente su tecnologia tetra rex e non anche

su tecnologia tetra brix, che al momento del licenziamento rappresentava circa il 90% del volume di vendita, a fronte del 2% rappresentato dai prodotti tetra rex”.

In altri termini, l’eterogeneità del corredo di capacità e di esperienze professionali rispetto alla diversa posizione lavorativa libera in azienda lascia venir meno il fondamento stesso dell’obbligo di repechage, che postula all’evidenza che le energie lavorative del dipendente siano utilmente impiegabili nelle “mansioni alternative” che allo stesso debbano essere assegnate.

Da ultimo, la Corte di legittimità ha ribadito il principio di diritto secondo cui ciò che il Giudice è tenuto ad accertare è, quindi, l’effettività della riorganizzazione e la sussistenza del nesso causale tra la ragione inerente l’attività produttiva e l’organizzazione del lavoro adottata dal datore in termini di riferibilità e coerenza rispetto alla ristrutturazione aziendale senza possibilità per il lavoratore di “comparare” la propria posizione con quella degli altri dipendenti addetti ai posti residui ad esclusione del solo caso in cui “il giustificato motivo oggettivo di licenziamento si identifica nella generica esigenza di riduzione del personale assolutamente omogeneo e fungibile”.

In tale ultima ipotesi, ai fini del controllo della conformità della scelta dei lavoratori da licenziare ai principi di correttezza e buona fede di cui all’art. 1175 c.c., può farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che l’art. 5 della legge n. 223/1991 ha dettato per i licenziamenti collettivi.

Cass. n. 8419/2018 - inabilità e licenziamento

Con la sentenza n. 8419/2018 la Corte di Cassazione ha dichiarato legittimo il licenziamento in caso di inabilità al lavoro sopravvenuta se il dipendente non è più in grado di svolgere le mansioni precedenti e non vi è possibilità di ricollocazione in mansioni alternative, anche inferiori.

Il caso di specie attiene ad un lavoratore con mansioni di pompista presso un’area di servizio il quale è stato licenziato dal datore di lavoro in ragione della sua inabilità al lavoro conseguente ad una grave malattia ematologica il quale – a fronte della pronuncia di legittimità del licenziamento da parte della Corte di merito- ha impugnato il predetto provvedimento in quanto, a suo dire, avrebbe ingiustificatamente escluso la possibilità di essere sostituito nei lavori più usuranti con altro lavoratore maggiormente idoneo quanto allo stato di salute, e ciò senza aggravii per il datore sotto il profilo organizzativo e produttivo.

La Suprema Corte ha ritenuto corretto l’iter argomentativo seguito dal giudice del gravame in quanto sviluppato coerentemente a condivisi principi di interpretazione secondo buona fede del contratto, laddove nella specie, ed avendo la Corte territoriale “posto in evidenza come la scelta di adibire il Landolfi alla pompa self, che non rappresentava, per quanto detto, un profilo professionale autonomo, avrebbe realizzato un adempimento solo parziale della prestazione lavorativa pattuita, oggetto del contratto, e che non poteva avviarsi all’esigenza sopravvenuta con una scelta diversa da quella adottata, esigendosi che il datore procedesse a spostamenti di altri dipendenti, modificando la tipologia delle loro mansioni - in cui era prevista un’alternatività di adibizione anche alla pompa self - con esposizione degli stessi a maggior rischio di salute e con alterazione inammissibile dell’organigramma aziendale”.

In sostanza, come chiarito dai Giudici, a mente del principio di bilanciamento dei diversi interessi di conservazione del posto e libertà di impresa, in caso di invalidità permanente il datore di lavoro deve verificare se nella propria organizzazione esistono posizioni di lavoro confacenti, anche se di livello inferiore, ma l’eventuale ricollocazione del dipendente non deve essere in conflitto con l’interesse dell’impresa, rectius l’assegnazione in altra mansione deve essere compatibile con gli interessi datoriali e, comunque, non deve essere tale da snaturare l’organizzazione dell’impresa.

Cass. 27.4.2018, n. 10280 - Espressioni diffamatorie nei confronti del datore di lavoro pubblicate attraverso facebook - licenziamento

La condotta contestata e posta a base del licenziamento sub iudice consisteva in affermazioni

pubblicate dal Lavoratore sulla propria bacheca virtuale di facebook, con le quali si esprimeva disprezzo per l'azienda ("mi sono rotta i c.... di questo posto di m...") e per la proprietà, pur senza specificare il nominativo del rappresentante dell'azienda stessa, peraltro facilmente identificabile. Secondo la Suprema Corte, la diffusione di un messaggio fortemente denigratorio attraverso l'uso di una bacheca "facebook" integra un'ipotesi di diffamazione, per la potenziale capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone, posto che il rapporto interpersonale, proprio per il mezzo utilizzato, assume un profilo allargato ad un gruppo indeterminato di aderenti al fine di una costante socializzazione.

Ciò comporta che la condotta di postare un commento su facebook realizza la pubblicizzazione e la diffusione di esso per la idoneità del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del commento tra un gruppo di persone, comunque, apprezzabile per composizione numerica, con la conseguenza che, se, come nella specie, lo stesso è offensivo nei riguardi di persone facilmente individuabili, la relativa condotta integra gli estremi della diffamazione e come tale idoneo ad integrare la giusta causa del recesso, in quanto tale da recidere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo.

Cass. 27.4.2018, n. 10283 - Congedo di maternità - prolungamento

La questione sottoposta al vaglio della Suprema Corte consiste nel verificare se il sistema delle misure a sostegno della genitorialità includa il diritto della madre - in ipotesi di parto fortemente prematuro seguito da ricovero del neonato per tempi considerevoli - al collocamento in congedo obbligatorio post partum per la durata di tre mesi, con decorrenza dalla data delle dimissioni del bambino, anche se tale congedo sia già stato fruito.

In particolare, la tesi sostenuta dalla Lavoratrice è nel senso che - dando per certo che l'art. 16, lett. d) del d.lgs. n. 151 del 2001, pur dopo la sentenza n. 116 del 2011 e la modifica introdotta dal d.lgs. n. 80 del 2015, non abbia regolato l'ipotesi in cui la madre non si trovi nelle condizioni di salute idonee alla ripresa dell'attività lavorativa ed il figlio sia ancora ricoverato dopo la nascita, restando formalmente scoperta dalla protezione di legge la posizione della madre stessa e del neonato prematuro - la stessa va tutelata attraverso il riconoscimento del diritto all'allargamento del periodo complessivo di astensione obbligatoria accedendo ad una interpretazione costituzionalmente e comunitariamente orientata dello stesso art. 16, lett. d), d.lgs. n. 151 del 2001, ispirata dalla ratio decidendi di Corte Cost. 116 del 2011.

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, rigetta la superiore interpretazione, affermando - alla stregua del meccanismo di sostanziale reciproco equilibrio tra i due beni tutelati realizzato dalla Corte Costituzionale con la citata pronuncia Costituzionale n. 116/2011 - che quando la donna, per ragioni di salute (alla cui tutela il congedo obbligatorio post partum è anche finalizzato), non possa riprendere l'attività lavorativa e, quindi, debba avvalersi subito del detto congedo, non compete alla stessa il diritto al prolungamento del congedo, mediante l'ulteriore fruizione dello stesso per i tre mesi successivi alle dimissioni del neonato.