



# FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 11 marzo 2019

Alle  
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 36

## CIRCOLARI / NORMATIVA

### **Circolare Inps 29 gennaio 2019 n. 11 – requisiti di accesso alla pensione anticipata**

Con la circolare n. 11 del 29 gennaio ultimo scorso, l'Inps ha chiarito quali sono i termini per poter conseguire il diritto alla pensione anticipata, illustrando le nuove disposizioni introdotte dal decreto-legge n. 4 del 28 gennaio 2019 in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze della pensione anticipata indicata in oggetto.

I nuovi requisiti di accesso alla pensione così come previsti dal decreto sopra richiamato, sono:

1. perfezionamento, nel periodo compreso tra il 2019 ed il 2021, di un'età anagrafica non inferiore a 62 anni e di un'anzianità contributiva non inferiore a 38 anni, anche cumulando i periodi assicurativi non coincidenti presenti in due o più gestioni tra quelle indicate dalla norma e amministrate dall'Inps, conseguendo il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorso il periodo previsto per l'apertura della c.d. finestra, diversificata in base al datore di lavoro ovvero alla gestione previdenziale a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico (cfr. articolo 14);
2. perfezionamento, nel periodo compreso tra il 2019 ed il 2026, di un'anzianità contributiva non inferiore a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, conseguendo il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorsi tre mesi dalla maturazione del predetto requisito, c.d. finestra (cfr. articolo 15);
3. perfezionamento, entro il 31 dicembre 2018, di un'anzianità contributiva non inferiore a 35 anni ed un'età anagrafica non inferiore a 58 anni se lavoratrici dipendenti, ed a 59 anni se lavoratrici autonome, con il sistema di calcolo contributivo, conseguendo il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorsi 12 mesi, per le lavoratrici dipendenti, e 18 mesi, per le lavoratrici autonome, dalla maturazione dei prescritti requisiti, c.d. finestra (cfr. articolo 16);
4. perfezionamento, nel periodo compreso tra il 2019 ed il 2026, per i lavoratori c.d. precoci, di un'anzianità contributiva non inferiore a 41 anni, conseguendo il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorsi tre mesi dalla maturazione del prescritto requisito, c.d. finestra (cfr. articolo 17).

Con il precedente messaggio n. 395/2019 sono state fornite le istruzioni sulle modalità di presentazione delle domande di pensione anticipata e con la presente circolare, l'INPS ha fornito le istruzioni in merito all'applicazione delle disposizioni sopra richiamate.

### **Circolare INL n. 2/2019 - Sanzioni maggiorate anche per illeciti compiuti prima della L. di Bilancio 2019**

La circolare INL n.2 riguarda l'art. 1, comma 445 lett. d) e f), della legge n. 145/2018, articolo rubricato "Risultati differenziali. Norme in materia di entrata e di spesa e altre disposizioni. Fondi speciali.

Il comma 445 riguarda la maggiorazione delle sanzioni sulle misure che incidono sulla tutela degli interessi e della dignità dei lavoratori previste dalla Legge di Bilancio 2019.

La circolare in oggetto, fornisce indicazioni sui casi in cui le maggiorazioni potrebbero essere raddoppiate (20% lavoro nero, per le condotte interpositive, obblighi amministrativi distacco transnazionale, orari di lavoro e riposi e ferie; b) disposizioni sicurezza lavoro D.Lgs. n. 81/2008; altre maggiorazioni del 20% che potranno essere disposte con decreto dallo stesso Ministero del Lavoro).

La circolare indica come si porranno a sistema le nuove disposizioni con quanto già previsto dall'art. 14 del D.L. n. 145/2013 convertito con la Legge n. 9/2014.

## **GIURISPRUDENZA**

### **Cassazione: computo delle malattie e degli infortuni professionali nel periodo di comporto**

Con sentenza n. 5749 del 27 febbraio 2019, la Corte di Cassazione ha affermato che "le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro, o malattia professionale, in quanto riconducibili alla nozione generale di malattia ed infortunio ex art. 2110 c.c., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comporto, non è sufficiente che la stessa abbia una origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c."

### **Cass. 1 febbraio 2019 n. 3133 - uso di Facebook durante l'orario di lavoro e licenziamento**

Con la sentenza n. 3133 del 1 febbraio 2019 la Corte di Cassazione ha respinto il ricorso avverso la sentenza della Corte d'Appello di Brescia che ha ritenuto legittimo il licenziamento della lavoratrice alla quale era stato addebitato dal datore di lavoro l'illecito disciplinare consistente nell'abnorme utilizzo di internet e in particolare lo smodato accesso a Facebook (circa 4.500 login sul proprio profilo in un arco temporale di 18 mesi). Oltre all'implicito riconoscimento della sussumibilità di tale comportamento nella nozione di giusta causa di licenziamento, la sentenza contiene alcune interessanti statuizioni sulla sufficienza, a fini probatori, della produzione in giudizio della cronologia di accessi estratta dal browser del computer ed attestante i continui ingressi sul profilo Facebook della lavoratrice. Ciò in quanto, aveva rilevato la Corte d'Appello in un passaggio della motivazione ritenuto insuscettibile di censure da parte della Cassazione, il fatto che gli accessi a tale pagina web richiedono l'inserimento di una password personale, "non dovevano nutrirsi dubbi sulla riferibilità di essi alla ricorrente".

La decisione della Corte si colloca in linea di continuità con i precedenti provvedimenti resi dal Tribunale e dalla Corte d'Appello di Brescia che avevano dichiarato legittimo il provvedimento risolutivo del rapporto in considerazione del fatto che il datore di lavoro, per motivare la sua decisione, aveva allegato agli atti la cronologia del computer in uso alla segreteria.

Non risultano invece essere state sollevate nel procedimento questioni, pur astrattamente prospettabili, in merito alla possibile interferenza tra le verifiche effettuate dal datore di lavoro al fine di riscontrare gli indebiti accessi ad internet e le disposizioni in materia di controlli datoriali sugli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (ossia gli attuali commi 2 e 3 dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970, nel nuovo testo introdotto dall'art. 23 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151).

A tal proposito si rammenta che ancora di recente Cass. 28 maggio 2018, n. 13266 ha riconosciuto come “esorbiti dal campo di applicazione della norma il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale: e tanto più se si tratti di controlli posti in essere ex post, ovvero dopo l'attuazione del comportamento addebitato al dipendente, quando siano emersi elementi di fatto tali da raccomandare l'avvio di un'indagine retrospettiva, così da prescindere dalla pura e semplice sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa degli addetti, invece diretta ad accertare la perpetrazione di eventuali comportamenti illeciti”.

Sulla scorta dei predetti rilievi, la Cassazione ha confermato la validità del licenziamento disciplinare per abnorme utilizzo di internet e accesso al social network Facebook in orario di lavoro e per esigenze ad esso estranee.

### **Cass. n. 89/2019 – sui criteri di comunicazione in caso di licenziamento collettivo.**

Con la sentenza n. 89 del 2019, la Corte di Cassazione afferma un principio molto rigido in materia di obblighi procedurali nascenti dalla legge 223/1991, cui evidentemente bisogna porre molta attenzione.

Il caso su cui la Suprema Corte si è espressa riguarda un caso di licenziamento collettivo “per cessazione attività”. L'onere procedurale su cui si è soffermata l'attenzione della Corte è quello nascente dall'art. 4, co. 9, legge 223/1991, a mente del quale: «Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo ... deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2».

La Corte d'Appello aveva ritenuto che l'osservanza dell'incombente, anche a cagione del fatto che la procedura fosse stata attivata per cessazione attività, non avrebbe avuto influenza sulla legittimità dei licenziamenti non pregiudicando «la eventuale inosservanza la possibilità di una concreta ripresa dell'attività lavorativa».

Di contrario avviso è stata invece la Corte di Cassazione, la quale ha precisato che anche la “cessazione dell'attività” rientra a pieno titolo nell'ambito di operatività della legge 223/1991 e che quindi non solo la mancanza della comunicazione in parola, ma anche l'inosservanza del termine di sette giorni dalla comunicazione di recesso comporta la illegittimità della procedura e, di conseguenza, di tutti i licenziamenti, con conseguente applicazione dell'indennità risarcitoria.