



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 29 settembre 2020

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 44

CIRCOLARI / NORMATIVA

Min.Lavoro: decontribuzione contratti di solidarietà industriali

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con un avviso pubblicato sul proprio sito, ricorda che dal 30 novembre al 10 dicembre 2020 decorre il termine per l'inoltro delle domande di riduzione contributiva per l'anno 2020 attraverso l'applicativo web "sgravicdsonline".

L'applicativo è operativo dal 2/11 al 10/12 di ogni anno per la pre-compilazione delle istanze ed è disponibile in questo sito nella sezione dedicata alla "decontribuzione per contratti di solidarietà industriali", ove è presente anche la normativa di riferimento.

L'accesso al nuovo applicativo è ammesso esclusivamente con le credenziali SPID.

La misura è stabilita in favore delle imprese che stipulino o abbiano in corso contratti di solidarietà difensiva di tipo A: per i lavoratori che in base a tale contratto siano interessati a una riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, l'impresa può chiedere la riduzione del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro.

INL: quali procedure amministrative e conciliative potranno essere effettuate online

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha pubblicato la circolare n. 4 del 25 settembre 2020, con la quale fornisce i chiarimenti in merito alle procedure amministrative e conciliative di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro da effettuare attraverso strumenti di comunicazione da remoto.

Agenzia Entrate: welfare – trattamento fiscale dei benefit offerti ai dipendenti

L'Agenzia delle Entrate ha emanato la risoluzione n. 55/E del 25 settembre 2020, con la quale fornisce alcuni chiarimenti in merito alla possibilità di adottare un piano welfare a carattere premiale ed incentivante per l'accrescimento della motivazione dei propri dipendenti ed il relativo trattamento fiscale dei *benefit* offerti a categorie di dipendenti nell'ambito di detto piano.

Uno dei passaggi più importanti della risoluzione n. 55/E/2020:

“In altri termini, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente deve essere coordinata col principio di onnicomprensività che, riconducendo nell’alveo di tale categoria reddituale tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, riconosce l’applicazione residuale delle predette deroghe, in ragione anche della circostanza che i *benefit* ivi previsti non sempre assumono una connotazione strettamente reddituale.

Pertanto, qualora tali *benefit* rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la *performance* del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione.

In particolare, si ritiene coerente con la portata dei commi 2 e 3 dell’articolo 51 in esame, il piano *welfare* che premia i lavoratori dell’azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell’erogazione dei *benefit* in base alla Retribuzione Annuale Lorda, mentre non appare in linea con le medesime disposizioni, una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori.”

INPS: malattia – comunicazione variazione indirizzo di reperibilità

L’INPS, con la circolare n. 106 del 23 settembre 2020, comunica che è disponibile, mediante il portale web dell’Istituto, un nuovo servizio ad uso del cittadino lavoratore per la comunicazione del cambio di indirizzo di reperibilità durante l’evento di malattia comune, ai fini della possibile disposizione della visita medica di controllo domiciliare.

Nell’ambito dell’evoluzione dei servizi per il cittadino e dell’informatizzazione e telematizzazione del processo delle visite mediche di controllo (VMC) in caso di malattia comune, è stato rilasciato, sul portale web dell’Istituto, un nuovo servizio per la comunicazione, da parte dei lavoratori dei settori privato e pubblico, della variazione dell’indirizzo di reperibilità, rispetto a quello precedentemente indicato.

Il nuovo strumento, consentendo una maggiore immediatezza e tracciabilità dell’informazione, se da un lato garantisce all’Istituto un efficientamento del flusso gestionale, con la possibilità di disporre automaticamente dell’informazione fornita dal lavoratore, senza ulteriori adempimenti per l’operatore delle Strutture territoriali, dall’altro dà all’utente certezza circa la ricezione della sua comunicazione all’INPS, per la corretta disposizione dell’eventuale VMC domiciliare.

Il nuovo canale di comunicazione tra lavoratore e Istituto sostituisce le modalità sino ad oggi in uso (e-mail alla casella medico-legale della Struttura territoriale di competenza o comunicazione mediante Contact center), che rimangono tuttavia ancora valide nei casi di indisponibilità del servizio telematico.

GIURISPRUDENZA

Cassazione: licenziamento ed indennità di disoccupazione

Con ordinanza n. 17793 del 26 agosto 2020, la Corte di Cassazione ha affermato che ai fini del riconoscimento della indennità di NASPI è sufficiente la perdita involontaria del posto di lavoro a seguito di recesso da parte datoriale.

A nulla rilevano:

- A) la definitività del licenziamento;
- B) la volontà del lavoratore di impugnare il provvedimento;
- C) la sopravvenuta sentenza che dichiara illegittimo il recesso dal rapporto di lavoro.

Cassazione: lettera di licenziamento e mancata indicazione della attività di *repechage*

Con sentenza n. 16795 del 6 agosto 2020, la Corte di Cassazione ha affermato che nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo non viene richiesto al datore di lavoro che l'esito del *repechage* venga inserito nella lettera di recesso, in quanto dello stesso occorre, unicamente, darne prova in giudizio, non costituendo la sua enunciazione prova della validità del licenziamento.

Cassazione: reintegra e successivo trasferimento

Con ordinanza n. 15635 del 22 luglio 2020, la Cassazione ha affermato che è illegittimo il trasferimento di un dipendente reintegrato a seguito di licenziamento, in quanto la riorganizzazione aziendale non aveva prodotto la soppressione della mansione svolta dal dipendente prima del recesso. Ciò è dimostrato dal fatto che sono stati assunti altri lavoratori per svolgere la mansione del dipendente trasferito.

Cassazione: cessazione dell'appalto e illiceità del licenziamento per g.m.o.

Con sentenza n. 16253 del 29 luglio 2020, la Cassazione afferma che il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo alla fine di un contratto d'appalto deve essere reintegrato se il datore non dimostra in concreto l'effettiva esuberanza della posizione del dipendente e l'impossibilità di riutilizzarlo.

L'imprenditore non può ritenere sufficiente la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo solo in virtù della mera cessazione di un appalto, ipotesi quest'ultima che si verifica in via ordinaria nell'ambito di qualsiasi attività imprenditoriale.

STRUTTURA SINDACALE DI COORDINAMENTO
Il Responsabile
G. Cardia