



# FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 19 febbraio 2013

Alle  
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

CIRCOLARI/NORMATIVA

## **Min.Lavoro: la nota su come utilizzare i voucher nel lavoro accessorio**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato la nota n. 3439 del 18 febbraio 2013, con la quale fornisce ulteriori chiarimenti in merito all'utilizzo dei *voucher* nei rapporti di lavoro occasionale accessorio, così come previsto dagli artt. 70 e ss. del Decreto Legislativo n. 276/2003, come modificati dalla Riforma del Lavoro (legge n. 92/2012). La nota segue la circolare n. 4/2013 che il Ministero ha emanato in data 18 gennaio 2013 e che forniva prime indicazioni operative in materia di lavoro accessorio.

In pratica, il ministero ha inteso limitare la disposizione che obbligava l'utilizzo del voucher nei 30 giorni decorrenti il loro acquisto, al momento in cui verrà implementata la procedura telematica prevista per il rilascio dei *voucher* da parte dell'Inps. Nelle more della procedura informatizzata non viene previsto un limite temporale all'utilizzo dei voucher acquistati, fermo restando le limitazioni di carattere economico.

Inoltre, è stato precisato che il minimo previsto come importo-orario del *voucher* non va applicato al settore agricolo, ma dovrà far riferimento alla retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata va individuato esclusivamente dalla contrattazione collettiva di riferimento.

## **INPS: ammortizzatori sociali in deroga - gestione pagamenti competenza 2012**

L'INPS, con il messaggio n. 2925 del 15 febbraio 2013, ha fornito le istruzioni operative riguardanti il pagamento delle indennità di integrazione salariale e di mobilità in deroga per periodi di competenza 2012.

## **Min. Lavoro: programmi di istruzione e formazione da effettuarsi nei Paesi d'origine dei cittadini extracomunitari**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 39 del 15 febbraio 2013, il Decreto 29 gennaio 2013 che disciplina le modalità di predisposizione e di svolgimento dei programmi di istruzione e

formazione da effettuarsi nei Paesi d'origine dei cittadini extracomunitari e stabilisce i criteri per la loro valutazione.

I programmi di istruzione e formazione sono rivolti ai cittadini extracomunitari residenti nei Paesi d'origine e sono finalizzati all'inserimento lavorativo mirato nei settori produttivi italiani che operano all'interno dello Stato o all'inserimento lavorativo mirato nei settori produttivi italiani che operano all'interno dei Paesi d'origine o allo sviluppo delle attività produttive o imprenditoriali autonome nei Paesi d'origine.

La partecipazione alle attività di istruzione e di formazione permette l'acquisizione delle attestazioni di frequenza ai fini dell'inserimento dei partecipanti nelle liste di cui all'art. 34, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 394/1999 istituite presso il Ministero del Lavoro.

### **Governo: sistema nazionale di certificazione delle competenze**

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 39 del 15 febbraio 2013, il Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, con la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze riferiti agli ambiti di rispettiva competenza dello Stato, delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, anche in funzione del riconoscimento in termini di crediti formativi in chiave europea (a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92).

Il Decreto entra in vigore il 2 marzo 2013.

### **Contratti: siglato Accordo di rinnovo ccnl-panificazione per imprese artigianali e industriali**

Nella giornata del 14 febbraio 2013 è stato sottoscritto l'Accordo che rinnova il vigente Ccnl-Panificazione scaduto il 31 dicembre 2011.

Si tratta del Contratto Collettivo Nazionale più diffuso ed applicato dalle imprese di panificazione artigianali ed industriali che operano in Italia.

L'Accordo che è stato sottoscritto unitariamente dalla Federazione Italiana Panificatori, da Assopanificatori/Fiesa-Confesercenti e dai rappresentanti delle 3 Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti a Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, è stato riconosciuto come unico ed esclusivo testo ufficiale dei rapporti di lavoro nel comparto della panificazione artigianale e industriale nell'ambito delle rappresentanze datoriali del commercio, turismo e servizi.

L'Accordo ha validità dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2014.

### **Min.Lavoro: il Ministro Fornero autorizza il pagamento degli ammortizzatori sociali in deroga 2013**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sul proprio sito internet, la notizia secondo la quale il Ministro Elsa Fornero ha incontrato l'assessore Gianfranco Simoncini, coordinatore della Commissione lavoro della Conferenza dei presidenti delle Regioni, informandolo di aver stabilito l'avvio all'utilizzo delle risorse per gli ammortizzatori sociali in deroga relativi al 2013, mano a mano che saranno sottoscritti i verbali di accordo con le singole Regioni.

Tali verbali consentiranno all'INPS di effettuare i relativi pagamenti. In attesa di una compiuta e completa mappatura delle esigenze residue relative al 2012, il Ministro ha inoltre comunicato all'assessore che nell'immediato, dopo una scrupolosa ricognizione delle risorse non ancora impiegate nel quadriennio 2009-2012, si rendono disponibili fondi per circa 200 milioni di euro

e che entro tali limiti autorizza l'INPS a erogare, fino a un massimo di due mensilità, le prestazioni decretate successivamente al 31 dicembre 2012.

Circa 20 milioni di euro, a valere su questi ultimi, saranno infine utilizzati per un incentivo all'assunzione dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo e plurimo da imprese con meno di 15 dipendenti.

### **Min.Lavoro: pubblicato il DM per il congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre lavoratore**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013, il Decreto 22 dicembre 2012 con l'introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del **congedo obbligatorio** e del **congedo facoltativo del padre**, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo.

### **INPS: comunicazioni ai 65.000 interessati alla salvaguardia**

L'INPS, con il messaggio n. 2526 del 8 febbraio 2013, rende noto che sono state avviate le operazioni di inoltro delle comunicazioni ai soggetti interessati alla salvaguardia di cui all'art. 24, commi 14 e 15, della legge 214/2011.

La comunicazione informa il lavoratore della possibilità di accedere alla pensione con il beneficio in argomento, e quindi sulla base della normativa vigente prima della riforma di cui all'art. 24 della legge 214/2011; indica inoltre la categoria di appartenenza, nell'ambito delle sette tipologie individuate dalla legge, e fa infine riserva di una successiva comunicazione che indicherà la decorrenza della pensione in salvaguardia, e che sarà inviata in tempo utile per la presentazione della relativa domanda.

La comunicazione è destinata ai soggetti che, sulla base delle informazioni e documentazioni relative alle posizioni anagrafiche e contributive contenute nei nostri archivi, alla data indicata nella comunicazione stessa, sono risultati in possesso delle condizioni previste per l'accesso al beneficio nella specifica tipologia dal decreto ministeriale 1° giugno 2011.

Le lettere sono inviate, in esito alla graduale definizione delle relative posizioni, ai lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- lavoratori collocati in mobilità ordinaria sulla base di accordi sindacali stipulati anteriormente al 4 dicembre 2011, cessati dall'attività lavorativa entro il 4 dicembre 2011, che perfezionano i requisiti per il pensionamento, secondo le disposizioni vigenti prima del 6 dicembre 2011, entro il periodo di fruizione della mobilità;
- lavoratori collocati in mobilità lunga per effetto di accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011, cessati dall'attività lavorativa entro il 4 dicembre 2011;
- titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore alla data del 4 dicembre 2011;
- lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione antecedentemente alla data del 4 dicembre 2011, che non abbiano ripreso attività lavorativa successivamente a detta autorizzazione, in possesso di almeno un contributo volontario accreditato o accreditabile alla data del 6 dicembre 2011, che perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico entro il 6 dicembre 2013, secondo le disposizioni vigenti prima del 6 dicembre 2011.

## GIURISPRUDENZA

### **Va provata la perdita del rapporto fiduciario in caso di licenziamento**

Con sentenza n. **3912** del **18 febbraio 2013** la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento di un dipendente per il solo fatto che aveva patteggiato una pena, se l'azienda non prova che quel determinato comportamento ha infranto il rapporto fiduciario.

La Suprema Corte ha chiarito che la sentenza di patteggiamento non può essere equiparata ad una condanna ai fini disciplinari e che non esonera il datore di lavoro dall'indagine ulteriore circa l'idoneità dei fatti a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il lavoratore.

### **Assenza ingiustificata di breve durata e licenziamento**

Con sentenza n. **3179** del **11 febbraio 2013** la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento del dipendente accusato di essersi allontanato per un breve lasso di tempo (3 ore), senza una giustificazione, dal luogo di lavoro.

La Suprema Corte ha rilevato che la mancanza nella condotta del dipendente «*non integrava un inadempimento di gravità tale da giustificare il licenziamento*», considerata «*l'oggettiva entità della durata della mancata prestazione lavorativa e della connessa assenza ingiustificata dal posto di lavoro*», la «*mancanza nella lettera di contestazione dell'indicazione di concreti elementi atti a connotare la condotta del dipendente in termini fraudolenti*».

### **Malattia e diritto di difesa in un procedimento disciplinare**

Con sentenza n. **3058** del **8 febbraio 2013** la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare emesso senza la preventiva audizione del lavoratore, il quale per motivi "depressivi" aveva più volte procrastinato l'incontro.

La Suprema Corte ha evidenziato come l'indisponibilità ripetuta per motivi di salute non dovesse essere usata dal lavoratore come mezzo dilatorio per rimandare sistematicamente il provvedimento disciplinare e paralizzare, così, il potere disciplinare del datore di lavoro. Infatti, «*nulla si poteva obiettare alla Società appellante che si era mostrata sempre disponibile (per ben quattro volte) affinché l'appellato potesse esercitare il diritto di difesa*»; inoltre, la malattia (stato depressivo) «*non appariva, in concreto, aver impedito fisicamente al lavoratore di effettuare il colloquio, né di ragguagliare adeguatamente il rappresentante sindacale sulle giustificazioni da fornire rispetto ai fatti contestati*».

### **Retribuzione sempre collegata alla prestazione**

Con sentenza n. **2760** del **6 febbraio 2013** la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare per giusta causa di un lavoratore che non aveva ripreso la propria attività lavorativa dopo un periodo di ferie. Inoltre, la Corte ha ritenuto legittima la mancata corresponsione della retribuzione nel periodo non lavorato, intercorrente dalla contestazione dell'inadempienza al provvedimento espulsivo, per quanto il datore di lavoro avesse formalmente invitato il lavoratore a riprendere l'attività in azienda.

La Suprema Corte ha precisato che «*al dipendente che sospenda volontariamente l'esecuzione della prestazione lavorativa, finché non provveda nuovamente a mettere a disposizione la stessa ... determinando una mora accipiendi del datore di lavoro, non è dovuta la retribuzione, atteso che, in applicazione della regola generale di effettività e corrispettività delle prestazioni, quest'ultima spetta soltanto se la prestazione di lavoro viene effettivamente eseguita, salvo che il datore di lavoro versi in una situazione di mora accipiendi nei confronti del dipendente*».

## **Permessi retribuiti e dottorato**

Con sentenza n. **2422** del **1° febbraio 2013**, la Cassazione ha affermato che un lavoratore ha diritto ai permessi retribuiti per il dottorato, pur se ha rinunciato alla borsa di studio e pur se la materia del corso non è strettamente attinente all'attività svolta.

## **Immediatezza della contestazione e licenziamento disciplinare**

Con sentenza n. **1693** del **24 gennaio 2013** la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare per giusta causa contestato non nell'immediatezza dell'atto o della omissione che ha fatto scaturire l'irregolarità in capo al lavoratore.

La Suprema Corte ha ribadito che il tempo trascorso tra l'accertamento del fatto contestato al lavoratore e l'intimazione del licenziamento disciplinare può indicare l'assenza di un requisito della fattispecie prevista dall'articolo 2119 Cc (incompatibilità del fatto contestato con la prosecuzione del rapporto di lavoro), in quanto il ritardo nella contestazione può indicare la mancanza di interesse all'esercizio del diritto potestativo di licenziare. Inoltre, la tempestività della contestazione permette al lavoratore un più preciso ricordo dei fatti e gli consente di predisporre una più efficace difesa in relazione agli addebiti contestati: con la conseguenza che la mancanza di una tempestiva contestazione può tradursi in una violazione delle garanzie procedurali fissate dalla legge 300 del 1970, articolo 7.

In definitiva, la mancanza di una tempestiva contestazione dell'infrazione è stata interpretata come se il comportamento del lavoratore fosse stato, in qualche misura, tollerato dal datore di lavoro.

## **Invio a terzi di dati riservati dell'azienda e licenziamento**

Con sentenza n. **1311** del **21 gennaio 2013** la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare di un lavoratore che ha comunicato, con una e-mail ai sindacati, il contenuto di documenti aziendali riservati.

Secondo la Suprema Corte, e riprendendo ciò che aveva detto la Corte di Appello, un simile comportamento implica la violazione della segretezza della corrispondenza aziendale per cui è applicabile l'articolo del Contratto collettivo di categoria che prevede il licenziamento disciplinare per simili comportamenti.