



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 25 luglio 2012

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

CIRCOLARI/NORMATIVA

INPS: sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello per l'anno 2011

L'INPS, con la circolare n. 96 del 16 luglio 2012, fornisce alcuni chiarimenti ed indicazioni per l'anno 2011, in materia di sgravio contributivo, sulle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello, disciplinato dalle leggi [n. 122/2010](#) e [n. 247/2007](#). In particolare, l'Istituto fornisce le modalità da seguire per richiedere, esclusivamente in via telematica, l'incentivo in questione ed criteri di ammissione al beneficio. L'apertura della procedura per l'invio delle domande sarà comunicata con separato messaggio.

Legge n.92/2012 (Riforma mercato del lavoro) - Dal 18 luglio in vigore la comunicazione preventiva in caso di prestazione del lavoratore a chiamata

Si informa che dal 18 luglio 2012, così come previsto dalla [Legge n. 92/2012](#) (Riforma del Mercato del Lavoro), è in vigore l'obbligo di comunicare, da parte dei datori di lavoro, l'utilizzo di lavoratori intermittenti (a chiamata).

La [comunicazione amministrativa semplificata](#) dovrà avvenire preventivamente rispetto all'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.

Ad oggi, la comunicazione dovrà pervenire alla Direzione Territoriale per il Lavoro - competente per territorio - tramite fax o posta elettronica

Si ricorda che la sanzione prevista per la mancata comunicazione preventiva va da 400 euro a 2400 euro per ogni lavoratore per cui viene omessa la comunicazione.

Legge n.92/2012 (Riforma mercato del lavoro): dal 18 luglio obbligatoria la convalida per rendere effettive le dimissioni e le risoluzioni consensuali

Si informa che dal 18 luglio 2012 è operativa la norma relativa alla convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali per tutti i lavoratori e le lavoratrici, prevista dalla [Legge n. 92/2012](#).

Le procedure previste sono 2:

1. Convalida presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio per:

- la lavoratrice durante il periodo di gravidanza
- la lavoratrice ed il lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino
- **la lavoratrice ed il lavoratore** durante i primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento

comma 4, dell'articolo 55, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida e' sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro

2. Per tutti gli altri lavoratori e lavoratrici:

- tramite apposizione della firma del lavoratore/trice sulla ricevuta al modello di cessazione inviato, tramite l'UniLav, al Centro per l'Impiego
- tramite convalida presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'Impiego competente per territorio

stralcio dei commi 17 e 18, dell'articolo 4, Legge n. 92/2012

17. l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

18. In alternativa alla procedura di cui al comma 17, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla

sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro....

La dimissione o la risoluzione consensuale è sospensivamente condizionata ad una delle procedure di convalida sopra indicate.

Legge n.92/2012 (Riforma mercato del lavoro): dal 18 luglio procedura conciliativa per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

Si informa che dal 18 luglio 2012 i datori di lavoro, aventi i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, della Legge n. 300/1970, prima di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovranno avviare una procedura conciliativa dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione, presso la DTL di competenza, di cui all'articolo 410 c.p.c.

TFR: aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di giugno 2012

Il TFR accantonato al 31 dicembre 2011 va rivalutato per i lavoratori che hanno cessato il loro rapporto tra il 15 giugno ed il 14 luglio 2012, del 2,048077%.

INPS: chiarimenti per la sospensione contributiva nei territori colpiti dal sisma del maggio 2012

L'INPS, con il messaggio n. 11793 del 12 luglio 2012, fornisce alcuni chiarimenti in ordine alla [circolare n. 85/2012](#) con la quale è stata disciplinata la sospensione contributiva relativa agli eventi sismici verificatisi nei territori delle province di Bologna, Ferrara, Modena, Reggio Emilia, Mantova e Rovigo in data 20 e 29 maggio 2012.

GIURISPRUDENZA

Infortunio in itinere anche per eventi dannosi ed "atipici"

Con sentenza n. 11545 del 10 luglio 2012, la Cassazione ha affermato che anche la caduta o le lesioni riportate a seguito di uno scippo durante il percorso casa-lavoro possono portare ad un indennizzo.

La Suprema Corte ha stabilito che "è indennizzabile l'infortunio occorso al lavoratore in itinere ove sia derivato da eventi dannosi, anche imprevedibili ed atipici, indipendenti dalla condotta volontaria dell'assicurato, atteso che il rischio inerente il percorso fatto dal lavoratore per recarsi al lavoro è protetto in quanto ricollegabile, pur in modo indiretto, allo svolgimento dell'attività lavorativa, con il solo limite del rischio elettivo».

Legittimità del licenziamento per ragioni inerenti l'attività produttiva

Con sentenza n. 11465 del 9 luglio 2012, la Cassazione ha affermato che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva è scelta riservata all'imprenditore, quale responsabile della corretta gestione dell'azienda anche dal punto di vista economico ed organizzativo, sicché essa, quando sia effettiva e non simulata o pretestuosa, non è sindacabile dal giudice quanto ai profili della sua congruità ed opportunità. La suprema Corte rammenta la nozione di giustificato motivo oggettivo nel licenziamento: "deve ricondursi anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa, deciso dall'imprenditore non semplicemente per un incremento di

profitto, ma per far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, tanto da imporre una effettiva necessità di riduzione dei costi".

Ferie non godute per malattia ed indennità sostitutiva

Con sentenza n. 11462 del 9 luglio 2012, la Corte di Cassazione ha affermato che le ferie non godute a causa di un periodo di malattia, e che poi non vengono fatte per cessazione del rapporto di lavoro, vanno sempre compensate con il pagamento dell'indennità sostitutiva, indipendentemente da ciò che prevede il contratto collettivo di appartenenza. Il contratto, infatti, prevedeva come unica ipotesi al pagamento dell'indennità il fatto che il mancato godimento delle ferie doveva essere motivato da "esigenze di servizio", ciò che, nel caso concreto, non era avvenuto.

La Suprema Corte ha evidenziato che al lavoratore che non ha goduto del riposo spetta sempre il pagamento delle ferie che oltre ad avere carattere risarcitorio per "la perdita del bene", hanno anche "natura retributiva" costituendo il corrispettivo "dell'attività lavorativa resa in un periodo che, pur essendo di per sé retribuito, avrebbe invece dovuto essere non lavorato perché destinato al godimento delle ferie annuali".

Sanzione applicabile anche se non prevista dal codice disciplinare

Con sentenza n. 9644 del 13 giugno 2012, la Cassazione ha affermato che la garanzia di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti, non si applica laddove il procedimento disciplinare faccia riferimento a situazioni che concretizzano una violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro.

Inoltre, la Suprema Corte chiarisce che ai fini della validità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari, non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare, in presenza della violazione di norma di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione.

Consenso dei dipendenti per i controlli a distanza

Con sentenza n. 22611 del 11 giugno 2012, la terza sezione penale della Cassazione ha affermato che l'acquisizione del consenso, da parte del datore di lavoro, dell'assenso di tutti i dipendenti alla realizzazione di un impianto di videosorveglianza a distanza, realizza quanto previsto dall'articolo 4, della Legge n. 300/1970 e non occorre, quindi, né il consenso sindacale, né l'approvazione della Direzione territoriale del lavoro.