

AREA LABOUR



NORMATIVA

Consiglio dei Ministri: la tutela del lavoro nelle imprese sequestrate e confiscate

INL: riqualificazione del rapporto in caso di lavoro intermittente e assenza della valutazione del rischio

INAIL: retribuzioni convenzionali 2018 per i lavoratori operanti in Paesi extra Unione Europea

INPS: assunzioni di giovani con contratto a tempo indeterminato - esonero contributivo

GIURISPRUDENZA

Consiglio di Stato: Appalti non genuini e Somministrazione di personale

Cassazione: mancato rispetto del CCNL comparativamente più rappresentativo

Cassazione: licenziamento legittimo per critiche al datore di lavoro sui *social network*

Cassazione: licenziamento per abbandono del posto di lavoro

Cassazione: applicazione dei principi di correttezza e buona fede nella valutazione della giusta causa

CONSIGLIO DEI MINISTRI: LA TUTELA DEL LAVORO NELLE IMPRESE SEQUESTRATE E CONFISCATE

Nella seduta del 16 marzo 2018, il Consiglio dei Ministri ha approvato un Decreto recante alcune disposizioni finalizzate alla **tutela del lavoro nelle imprese sequestrate e confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria** (in attuazione dell'articolo 34, della legge 17 ottobre 2017, n.161).

Tali disposizioni hanno lo scopo di:

- favorire l'emersione del lavoro irregolare, nonché il contrasto dell'intermediazione illecita e dello sfruttamento del lavoro, anche attraverso un eventuale accesso all'integrazione salariale e facendo ricorso agli ammortizzatori sociali;
- sostenere la continuazione o la ripresa dell'attività delle imprese sequestrate e confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria, con l'obiettivo di contrastare la presenza delle organizzazioni criminali nel tessuto economico;
- offrire un'opportunità concreta di lavoro, nonché di favorire il mantenimento e lo sviluppo delle professionalità acquisite, evitando che aziende sequestrate e confiscate alla criminalità organizzata siano destinate a fallire, producendo così rilevanti costi economici e sociali.

Le misure previste dal Decreto a tale scopo sono così riassumibili:

specifico trattamento di sostegno al reddito dei lavoratori che non possono fruire degli ammortizzatori sociali ordinari, pari al trattamento straordinario di integrazione salariale, per la durata massima di 12 mesi nel triennio;

indennità mensile per i lavoratori che non possono fruire della NaSpl, per la durata di quattro mesi e pari alla metà dell'importo massimo mensile della indennità di disoccupazione;

estensione delle misure di agevolazione per le imprese, previste dalla legge n. 208 del 2015.

[torna su](#)

INL: RIQUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO IN CASO DI LAVORO INTERMITTENTE E ASSENZA DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Con la lettera circolare n. 49 del 15 marzo 2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito alcune precisazioni in merito alle violazioni delle disposizioni di cui all'art. 14 D.Lgs. n. 81/2015 ed in particolare del **divieto di stipula del contratto di lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi.**

L'Ispettorato del Lavoro, confermando l'orientamento della recente giurisprudenza in materia, ha evidenziato che *"la violazione della norma imperativa di cui all'art. 14, comma 1, lett. c) consegue la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato che normalmente, in ragione del citato principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale"*.

[torna su](#)

INAIL: RETRIBUZIONI CONVENZIONALI 2018 PER I LAVORATORI OPERANTI IN PAESI EXTRA UNIONE EUROPEA

Con la **circolare n. 15 del 6 marzo 2018** consultabile al link: <https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/circolare-n-15-del-6-marzo-2018.html> l'INAIL ha comunicato le retribuzioni convenzionali, per l'anno 2018, da prendere a **base per il calcolo dei premi dovuti per l'assicurazione dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale,** neppure parziali.

Ai fini assicurativi INAIL, sono, pertanto, esclusi dall'ambito di applicazione del regime di dette retribuzioni convenzionali gli:

1. Stati membri dell'Unione Europea:

Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia⁸, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Olanda, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria.

2. Stati ai quali si applica la normativa comunitaria:

Liechtenstein, Norvegia, Islanda, Svizzera.

3. Stati con i quali sono state stipulate convenzioni di sicurezza sociale:

Argentina, Australia (Stato del Victoria), Brasile, Canada (provincia dell'Ontario; provincia del Quebec), Capoverde, Isole del Canale (Jersey, Guernsey, Alderney, Herm, Jethou), ex Jugoslavia (Repubbliche di Bosnia Erzegovina, Macedonia, Serbia, Montenegro, Kosovo), Principato di Monaco, San Marino, Santa Sede, Tunisia, Turchia, Uruguay, Venezuela.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2018, il calcolo dei premi dei lavoratori operanti in Paesi extracomunitari è effettuato sulla base delle retribuzioni convenzionali fissate nella misura risultante, per ciascun settore, dalle tabelle previste dal **Decreto Interministeriale 20 dicembre 2017** consultabile per esteso al link:

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/01/18/18A00281/SG>.

[torna su](#)

INPS: ASSUNZIONI DI GIOVANI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO - ESONERO CONTRIBUTIVO

Con **circolare n. 40 del 2 marzo 2018** consultabile per esteso al link <https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%2040%20del%2002-03-2018.htm>, l'INPS fornisce alcune istruzioni operative e contabili sull'esonero contributivo per le nuove **assunzioni di giovani** (ovvero) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 1, commi 100-108 e 113-114, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205.

L'art.1, commi 100 - 108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 ("Legge di Bilancio 2018"), allo scopo di promuovere forme di stabile occupazione giovanile, ha introdotto un **nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro privati, in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate a partire dal 1° gennaio 2018.

La misura dell'incentivo è pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile e ha durata pari a 36 mesi a partire dalla data di assunzione.

L'agevolazione potrà essere fruita mediante conguaglio operato sulle denunce contributive a partire da mese di competenza marzo 2018.

I datori di lavoro che abbiano già provveduto alle assunzioni, per il recupero dell'esonero relativo a periodi arretrati eventualmente spettanti, riferiti al periodo compreso tra gennaio e febbraio 2018, potranno utilizzare i flussi UniEmens dei mesi di competenza marzo, aprile e maggio 2018.

Limiti di applicazione:

La suddetta disposizione trova applicazione per le assunzioni riguardanti i lavoratori

- che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri;
- che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età - e per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018, che non abbiano compiuto i trentacinque anni;
- che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Restano esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, che già beneficiano di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Estensione in caso di conferma di lavoratori in apprendistato e altre ipotesi:

al 1° gennaio 2018, la medesima agevolazione può essere riconosciuta (per un periodo massimo di dodici mesi) nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato, se il lavoratore, al momento del mantenimento in servizio, non abbia compiuto il trentesimo anno di età.

Nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato riguardino giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro:

- attività di alternanza scuola-lavoro
- periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore
- periodi di apprendistato in alta formazione

l'esonero è, inoltre, elevato nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAI, (per trentasei mesi a partire dalla data di assunzione e sempre nel limite massimo di 3.000 euro su base annua).

[torna su](#)

CONSIGLIO DI STATO:

APPALTI NON GENUINI E SOMMINISTRAZIONE DI PERSONALE

Con sentenza n. **1571/2018**, pubblicata il **12 marzo 2018**, il Consiglio di Stato ha accolto il ricorso presentato da un'Agenzia per il Lavoro e della Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro (Assolavoro), avverso un appalto di servizi, che configurava in verità una vera e propria somministrazione di personale.

Il Consiglio di Stato richiama nella propria pronuncia la giurisprudenza della Corte di Cassazione, la quale è intervenuta - *ex multis* si veda Cass. civ., sez. lav., 7 febbraio 2017, n. 3178 - a dettagliare in modo ancor più specifico gli elementi sintomatici della non genuinità di un "appalto", sotto le vesti del quale è possibile quindi ravvisare una somministrazione illecita di personale, enucleando i seguenti profili di criticità, al ricorrere dei quali è plausibile ritenere di essere in presenza di un appalto fittizio:

- a) la richiesta da parte del committente di un certo numero di ore di lavoro;
- b) l'inserimento stabile del personale dell'appaltatore nel ciclo produttivo del committente;
- c) l'identità dell'attività svolta dal personale dell'appaltatore rispetto a quella svolta dai dipendenti del committente;
- d) la proprietà in capo al committente delle attrezzature necessarie per l'espletamento delle attività;
- e) l'organizzazione da parte del committente dell'attività dei dipendenti dell'appaltatore .

[.torna su](#)

CASSAZIONE:

MANCATO RISPETTO DEL CCNL COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVO

Con sentenza n. **6428/2018**, la Suprema Corte di Cassazione, in applicazione del principio sostenuto dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 5/2008, ha interpretato l'art. 10 della legge n. 30/2003, affermando **che il mancato rispetto del trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo di settore, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, riverbera il proprio effetto su eventuali sgravi contributivi fiscali percepiti**, ma non tocca la minore contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, dovuta in caso di assunzione di apprendisti.

Tale esclusione è determinata, secondo la Suprema Corte, dal fatto che si è in presenza di "*contribuzione propria*" che si applica indistintamente a tutti i datori di lavoro che assumono con la tipologia contrattuale dell'apprendistato.

[torna su](#)

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO LEGITTIMO PER CRITICHE AL DATORE DI LAVORO SUI SOCIAL NETWORK

Con sentenza n. **10280/2018**, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento adottato nei confronti di una dipendente che aveva usato frasi scurrili ed offensive del nome e della reputazione del proprio datore di lavoro su un famoso social network.

La Suprema Corte ha sottolineato, infatti, che il comportamento offensivo del dipendente deve ritenersi particolarmente grave e lesivo del vincolo fiduciario sussistente alla base del rapporto di lavoro, essendo stato posto in essere mediante uno strumento (quello del social network) con una capacità di diffusione potenzialmente illimitata e dunque idoneo a diffondere in ampia misura quelle espressioni offensive e lesive dell'immagine aziendale.

La Corte non ha tenuto conto delle argomentazioni difensive della lavoratrice, la quale ha cercato di sostenere che l'accesso limitato alla propria bacheca voleva restringere la condivisione del post ai soli utenti ammessi al profilo.

[torna su](#)

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO PER ABBANDONO DEL POSTO DI LAVORO

Con sentenza n. **9121 del 12 aprile 2018**, la Corte di Cassazione, cassando con rinvio la decisione della Corte di Appello di Firenze, ha fornito un interessante chiarimento circa la nozione di "abbandono del posto di lavoro", ritenendo legittimo il licenziamento adottato nei confronti di una guardia giurata che, durante l'orario di lavoro e dopo essersi tolto il giubbotto antiproiettile, si era allontanato dalla propria postazione per recarsi in un bar vicino da dove, in ogni caso, poteva osservare l'ingresso della banca ove era di sorveglianza.

La Suprema Corte, discostandosi dal concetto di "abbandono del posto di lavoro" adottato dalla giurisprudenza di merito - inteso come allontanamento tale da favorire eventuali intrusioni non controllate - ha ritenuto che "la fattispecie dell'abbandono del posto di lavoro, prevista all'art. 140 CCNL Istituti di Vigilanza fra le cause di recesso per giusta causa, si configura ove, fatta salva la sussistenza di cause scriminanti, vi sia nel lavoratore la coscienza e la volontà della condotta dell'abbandono del bene da proteggere, indipendentemente dalle finalità perseguite o dal motivo dell'allontanamento".

[torna su](#)

CASSAZIONE: APPLICAZIONE DEI PRINCIPI DI CORRETTEZZA E BUONA FEDE NELLA VALUTAZIONE DELLA GIUSTA CAUSA

Con sentenza n. **9339** del **16 aprile 2018**, la Corte di Cassazione ha ribadito il principio di diritto secondo il quale *“nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato le clausole della contrattazione collettiva che prevedono, per specifiche inadempienze del lavoratore, la sanzione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, non esimono il giudice dall'obbligo di accertare in concreto la reale entità e gravità delle infrazioni addebitate al dipendente, nonché il rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, tenendo conto delle circostanze del caso concreto e della portata soggettiva della condotta”*.

Nel caso di specie, il lavoratore licenziato per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni, aveva dapprima proceduto a richiedere al datore di lavoro alcuni giorni di ferie per gravi ed improrogabili esigenze familiari - richiesta mai riscontrata dal datore di lavoro - e successivamente si era assentato dal posto di lavoro per il decesso del genitore.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza di secondo grado che aveva accertato la legittimità del licenziamento, ritenendo che il giudice di seconde cure avesse *“emesso la propria decisione senza procedere alla valutazione della gravità del licenziamento in un necessario giudizio di comparazione delle reciproche condotte alla stregua dei canoni di correttezza e buona fede”*.

[torna su](#)

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

avv. Luciano Racchi
avv. Franco Fabris
avv. Marcello Trombetta
avv. Alessandro Pappalardo

avv. Barbara De Benedetti
avv. Matteo Azzurro
avv. Gloria Lorenzon

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 23 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Via Antonio Locatelli, 3
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it