

Ufficio studi ed analisi di settore



**Raccolta news
2011 / 2012**

Collana quaderni

Marzo 2013

numero 9

Ufficio studi ed analisi di settore



**Raccolta news
2011 / 2012**

Presentazione del Presidente di FederSicurezza, Avv. Luigi Gabriele

In attesa di raggiungervi con un nuovo quaderno - con l'occasione ci scusiamo per il non voluto ritardo accumulato nella progressione – pensiamo di aver fatto cosa utile collazionando le news più significative - e questo a nostro sommo parere – inviate nell'ultimo periodo alla vostra attenzione.

Certo, rileggendole, abbiamo pensato che se fossero state più numerose forse saremmo stati considerati più presenti.

Pensiamo però che i vostri impegni siano sempre tanti e tali da lasciare ben poco tempo alle divagazioni informative, ove le stesse non risultino più che, praticamente, utili.

Forse raccolte e compendiate possono costituire uno strumento di più agevole disponibilità ausiliare.

Se il riscontro sarà - è il nostro forte auspicio – potremo pensare di "istituzionalizzare" il metodo nel merito.

Aspettiamo come sempre la vostra gradita opinione per meglio indirizzare la nostra attività.

Un cordiale saluto a tutti

Luigi Gabriele

Indice

Presentazione del Presidente di FederSicurezza, Avv. Luigi Gabriele	1
1. Incentivi e tutele	5
1.1. Incentivi all'assunzione di giovani e donne	5
1.2. Proroga per inserimento in organico di nuovi lavoratori dipendenti	6
1.3. Sospensione degli obblighi occupazionali di lavoratori disabili da parte delle aziende in situazione di crisi.....	6
1.4. Disciplina in materia di disabili e categorie protette	7
1.5. Nuova disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi parentali.....	7
1.6. Disabili - denuncia telematica.....	8
2. Detassazione	11
2.1. Detassazione somme incentivanti	11
2.2. Applicazione Dell'imposta Sostitutiva Del 10%	11
2.3. Detassazione somme incentivanti - Chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate	11
2.4. Sgravi fiscali sui contratti di formazione lavoro.....	13
3. Comunicati INPS	14
3.1. Circolare INPS sulla decertificazione.....	14
3.2. Circolare INPS – Servizi Online.....	14
3.3. Pagamento elettronico contributi inps	15
3.4. Avviso esecutivo INPS per recupero crediti.....	15
4. Previdenziale	17
4.1. Pensionamento anticipato - lavori usuranti	17
4.2. Pensionamento anticipato - lavori usuranti 2	17
4.3. Decreto legislativo 67/2011 sull'accesso pensionistico per gli addetti alle lavorazioni faticose e pesanti.....	18
4.4. Lavori usuranti - Il Governo approva la riforma.....	19
4.5. Certificazioni telematiche di malattia nel settore privato.....	20

4.6.	Gestione dei certificati di malattia: Circolare congiunta Presidenza del Consiglio e Ministero del Lavoro n. 4/2011.....	20
5.	Controlli sul lavoro.....	22
5.1.	Utilizzo di investigatori privati per accertare fatti illeciti del dipendente.....	22
5.2.	Divieto di controllo a distanza e consenso all'utilizzo di impianti di videosorveglianza nell'ambiente di lavoro.	22
5.3.	Divieto di controllo a distanza	23
5.4.	Ispezioni della posta elettronica dei dipendenti.....	23
5.5.	Impianti audiovisivi	24
5.6.	Videoregistrazioni senza audio.....	25
5.7.	Decreto Sviluppo: controlli sul lavoro	25
5.8.	Controllo a distanza dei dipendenti.....	26
5.9.	Riprese a circuito chiuso.....	26
6.	Sicurezza sul lavoro.....	27
6.1.	Infortunio sul tragitto casa-lavoro	27
6.2.	Responsabilità del datore di lavoro	27
6.3.	Violazione delle norme sulla sicurezza e conversione del rapporto di lavoro	27
6.4.	Infortunio sul lavoro e periodo di comporto	28
6.5.	Abbandono della postazione lavorativa.....	28
7.	Licenziamento, reintegro e indennità	29
7.1.	Le nuove norme sui licenziamenti individuali	29
7.2.	Legittimo licenziamento per falso certificato di malattia	37
7.3.	Licenziamento per razionalizzazione spese.....	37
7.4.	Licenziamento per irreperibilità del lavoratore durante il turno di servizio	38
7.5.	Licenziamento per condanna penale	38
7.6.	Indennità risarcitoria.....	39
7.7.	Reintegro selettivo.....	39
7.8.	Malattia compatibilità uscite.....	40
8.	Appalti	41

8.1.	Superminimo	41
8.2.	Responsabilità solidale	41
8.3.	Cambio d'appalto: disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva.....	41
8.4.	Responsabilità solidale	42
8.5.	Sentenza del TAR del Lazio su appalto di servizi.....	42
8.6.	Decreto Sviluppo (DL 70/2011) - Escluse, nella valutazione dell'offerta migliore, le spese relative al costo del personale e della sicurezza sul lavoro	43
9.	DURC.....	51
9.1.	Mancata presentazione del DURC	51
9.2.	Presupposti alla base del rilascio del DURC.....	51
10.	Varie	52
10.1.	Rifiuto di esibire la documentazione aziendale all'ispettore del lavoro	52
10.2.	Sostituzione di lavoratore scioperante	52
10.3.	Possibilità di assumere i lavoratori in mobilità.....	52
10.4.	Modifiche in tema di somministrazione di lavoro	53
10.5.	Compensazione crediti.....	54
10.6.	Codice disciplinare	54
10.7.	Inattività forzata	55
10.8.	Buoni Pasto.....	55
10.9.	Trattenuta sindacale	56
10.10.	La licenza diventa triennale.....	56
10.11.	GPG - Ausiliari del Traffico.....	56
10.12.	Tempo per la vestizione dell'abito di lavoro	57
10.13.	Mobbing	57
10.14.	Condotta antisindacale discriminatoria	57

1. Incentivi e tutele

1.1. Incentivi all'assunzione di giovani e donne

News del 26/10/2012

Con Decreto interministeriale Lavoro/Economia del 5 ottobre 2012, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 243 del 17 ottobre 2012, sono stati stanziati circa 230 milioni di euro per le assunzioni di giovani (fino a 29 anni di età) e donne (di qualsiasi età). Gli incentivi saranno riconosciuti per le assunzioni e/o stabilizzazioni che verranno effettuate a partire dalla data di entrata in vigore del Decreto e fino al 31 marzo 2013, e che garantiscano una durata lavorativa di almeno 12 mesi. In particolare, sarà riconosciuto un importo pari a 12.000 euro in caso di:

- trasformazione a tempo indeterminato di contratto a termine (compresi i contratti di inserimento di cui al Dlgs 276/03);
- stabilizzazione di collaborazioni (co.co.co./pro);
- stabilizzazione di associazioni in partecipazione con apporto di lavoro.

Le trasformazioni/stabilizzazioni dovranno realizzarsi con la stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time, purché di durata non inferiore alla metà dell'orario di lavoro previsto dal Ccnl per i lavoratori full-time.

I rapporti di lavoro dovranno riferirsi a contratti ancora in essere o cessati da non più di 6 mesi dall'entrata in vigore del Decreto. Ogni datore di lavoro potrà trasformare o stabilizzare al massimo 10 lavoratori, in modo tale da fruire al massimo di 120.000 euro di incentivo.

Il Decreto prevede anche una serie di incentivi per le assunzioni di giovani e donne a tempo determinato, purché a incremento della base occupazionale degli ultimi 12 mesi.

Nello specifico, si prevedono i seguenti incentivi:

- 3.000 euro per i contratti di durata non inferiore a 12 mesi;
- 4.000 euro per i contratti di durata superiore a 18 mesi;
- 6.000 euro per i contratti che superano i 24 mesi.

Il tetto massimo di aiuti dei quali può beneficiare il datore di lavoro si attesta quindi sui 180.000 euro. I datori di lavoro interessati dovranno inoltrare apposita istanza telematica all'Inps, incaricata della gestione degli incentivi, sulla base delle indicazioni che verranno prossimamente diffuse dall'Istituto. Ogni richiesta sarà contraddistinta da un numero di protocollo, che terrà conto dell'ordine cronologico di presentazione delle domande (in base al quale, verosimilmente, avverrà l'ammissione agli incentivi). Gli incentivi saranno erogati dall'Inps in un'unica soluzione, decorsi 6 mesi dalla trasformazione/stabilizzazione del rapporto di lavoro o dalle assunzioni a tempo determinato. Le risorse complessivamente a disposizione sono 196 milioni di euro per il 2012 e 36 milioni di euro per il 2013.

L'INPS, in proposito, ha emanato la circolare n. 122 del 17 ottobre 2012, per chiarire le modalità attraverso le quali le imprese potranno procedere per il riconoscimento delle agevolazioni.

1.2. Proroga per inserimento in organico di nuovi lavoratori dipendenti

New del 12/07/2012

Il D.l. Semplificazioni, all'art. 59, ha confermato la proroga, fino a maggio 2013, dei termini per poter fruire, nel Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia e Sardegna), in caso di inserimento in organico di nuovi lavoratori dipendenti, degli incentivi di cui all'art. 2 del d.l. 70/2011.

In sostanza, il datore di lavoro che, nei termini previsti, assuma a tempo indeterminato nuovi lavoratori "svantaggiati" (intesi, alternativamente, come: privi di impiego da almeno 6 mesi; privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; di età maggiore di 50 anni; che vivano soli con una o più persone a carico; occupati in professioni o settori con alto tasso di disparità uomo-donna; membri di una minoranza nazionale), avrà diritto a fruire, per ogni nuovo lavoratore assunto, ad un credito d'imposta pari al 50% del costo sostenuto per il lavoratore nei 12 mesi successivi all'assunzione.

In caso di lavoratori "molto svantaggiati" (privi di lavoro da almeno 24 mesi), il bonus sarà riconosciuto per i 24 mesi successivi all'assunzione.

Le nuove assunzioni dovranno chiaramente incrementare effettivamente l'organico già esistente.

E' infatti prevista la decadenza dall'agevolazione nei seguenti casi:

- se il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei 12 mesi antecedenti le nuove assunzioni;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per almeno 3 anni (2 per le piccole e medie imprese);
- se vengono definitivamente accertate violazioni non formali sia fiscali che contributive (per le quali siano state irrogate sanzioni di importo pari ad almeno 5mila euro) o violazioni della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro, o nel caso in cui siano emanati provvedimenti giudiziari definitivi contro il datore di lavoro per condotta antisindacale.

1.3. Sospensione degli obblighi occupazionali di lavoratori disabili da parte delle aziende in situazione di crisi

News del 08/06/2012

Il Ministero del Lavoro, con nota del 13 marzo 2012, prot. n. 3815, ha fornito gli indirizzi operativi in merito agli adempimenti richiesti per le comunicazioni/domande di sospensione degli obblighi occupazionali di lavoratori disabili da parte delle aziende in situazione di crisi, a seguito delle modifiche di cui al DI 5/2012.

Fermo restando la normativa di riferimento (L. 68/1999, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili") e le cause di sospensione temporanea degli obblighi di assunzione dei lavoratori indicati dalla norma, di cui all'art. 3, comma 5 (C.i.g., C.i.g.s., Fondo di solidarietà, Contratti di solidarietà "difensiva" o di riduzione d'orario per evitare i licenziamenti collettivi, aziende con procedure di mobilità in atto, negli specifici casi previsti dalla norma), la novità di cui all'art. 18, comma 3, del DI 5/2012, va ad incidere sulle modalità di comunicazione/domanda della sospensione.

Nello specifico, si prevede che, per tutti i datori di lavoro con sedi operative dislocate in più province, la competenza in merito all'evasione di domande e comunicazioni spetta al Ministero del Lavoro; per le

aziende con pluralità di sedi ubicate tutte nella medesima provincia la competenza, invece, rimane al Centro Provinciale per l'Impiego (così come per le aziende con unica unità produttiva locale).

Per quanto riguarda le specifiche procedure da seguire per l'inoltro di domande e comunicazioni ai soggetti competenti, la nota del Ministero del Lavoro precisa che, a partire dal 15 maggio prossimo, sul sito www.cliclavoro.gov.it sarà resa disponibile una specifica procedura telematica, in attesa della quale le attuali comunicazioni e domande andranno firmate digitalmente e inviate all'indirizzo di posta elettronica certificatadgmercato@mailcert.lavoro.gov.it

Viene inoltre previsto un indirizzo e-mail di assistenza dedicato, al quale poter inviare ogni eventuale richiesta di chiarimento: aiuto tecnico@lavoro.gov.it.

1.4. Disciplina in materia di disabili e categorie protette

News del 14/09/2011

Il Ministero del Lavoro, con le risposte a interpello nn. 21 e 24 del 2011, fornisce utili indicazioni in merito al regime applicativo della nuova disciplina in materia di assistenza ai disabili introdotta dal Collegato Lavoro.

In particolare, con la risposta ad interpello n. 21, interviene in tema di riproporzionamento dei permessi, stabilendo l'impossibilità di riproporzionare gli stessi a fronte della fruizione, nello stesso mese, di giorni di ferie. Ferie e permessi, infatti, sono due istituti a carattere totalmente diverso, e non interscambiabili, l'uno previsto al fine di realizzare le esigenze, anche ricreative, personali e familiari, l'altro volto a garantire al disabile assistenza morale e materiale adeguata. Di conseguenza, l'eventuale fruizione di alcuni giorni di ferie non comporta il riproporzionamento dei giorni di permesso previsti per assistere la persona disabile.

Con la risposta ad interpello n. 24, invece, il Ministero interviene in tema di cd. "referente unico", ossia il soggetto – unico, appunto – che può fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla persona in situazione di disabilità grave, di cui alla l. 104/1992.

In proposito, l'intervento del Collegato Lavoro non ha modificato l'"unicità" del soggetto che può fruire di tali permessi: le relative giornate – 3 per soggetto disabile – dovranno infatti essere sempre fruite esclusivamente da un solo lavoratore, non potendo al contrario essere godute alternativamente da più beneficiari.

Laddove cambi il soggetto assegnatario del beneficio, di conseguenza, sarà necessario presentare apposita domanda corredata da ogni elemento utile alla sua valutazione, senza che la "condivisione" dei permessi sia più possibile.

In favore dei genitori di soggetto con grave disabilità, invece, la regola del "referente unico" può essere derogata, in ragione del diverso ruolo che i genitori esercitano sul bambino rispetto agli altri familiari: viene infatti riconosciuta, in tal caso, la possibilità di fruire dei 3 giorni di permesso alternativamente.

1.5. Nuova disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi parentali

Data 07/09/2011

L'art. 23 del Collegato Lavoro ha delegato il Governo al riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, spettanti ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

Il 9 giugno u.s. il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto legislativo di riordino della materia, attuando solo parzialmente la suddetta delega.

Il decreto affronta in primo luogo il trattamento spettante in caso di aborto, spontaneo o terapeutico, successivo al 180° giorno di gravidanza (nel caso in cui l'evento si verifichi prima di tale data, il trattamento spettante è quello previsto per il caso di malattia), prevedendo che in tal caso la lavoratrice possa chiedere di rientrare al lavoro, a condizione che il medico specialista e quello competente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro certifichino che ciò non arreca danno alla salute della stessa. Ciò in aggiunta alla disciplina vigente, che contempla l'applicabilità delle stesse disposizioni previste in caso di parto.

La norma modifica poi le disposizioni in tema di congedo parentale in caso di figlio con grave handicap, prevedendo che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, possono fruire del congedo in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di 3 anni, fino al compimento dell'8° anno di età del figlio.

Per quanto riguarda la possibilità per il lavoratore di richiedere il periodo di congedo indennizzato, per massimo 2 anni, per l'assistenza a un portatore di grave handicap, il primo destinatario della norma viene identificato nel coniuge convivente; solo in caso di mancanza, decesso o gravi patologie invalidanti dello stesso subentrano, in ordine di priorità, il padre o la madre, anche adottivi, uno dei figli conviventi oppure, infine, uno dei fratelli o delle sorelle purché conviventi.

Relativamente alla fruibilità dei permessi per l'assistenza a più persone in situazione di grave disabilità, la possibilità è limitata nel caso in cui si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il 1° grado o, in casi particolari, entro il 2°.

Si precisa che nel caso in cui la persona da assistere risieda in un comune situato a oltre 150km dalla residenza del lavoratore, questi dovrà documentare (ad es. con ticket autostradali), il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Viene infine riconosciuto il diritto ai riposi giornalieri ai genitori anche adottivi e affidatari, entro il 1° anno dall'ingresso del minore in famiglia.

1.6. Disabili - denuncia telematica

News del 18/04/2011

Come noto, il D.M. 2 novembre 2010 ha introdotto l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di inviare in via telematica il nuovo prospetto informativo sulla situazione occupazionale ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili, di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

Di fatto, entro il 31 gennaio di ogni anno i soggetti obbligati al collocamento mirato – ovvero i datori di lavoro pubblici e privati che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti costituenti base di computo, per i quali sono intervenuti, entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo – devono inviare esclusivamente in via telematica il suddetto prospetto per il tramite dei servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti.

In ogni caso, al fine di consentire l'adeguamento dei sistemi informatici agli standard tecnici contenuti nel D.M. 2 novembre 2010, esclusivamente per l'anno 2011, l'invio del prospetto informativo è consentito a partire dal 15 gennaio 2011.

In particolar modo, i datori di lavoro con unità produttive articolate in più province della stessa regione o di regioni diverse devono adempiere all'obbligo di legge avvalendosi di un unico servizio informatico, inviando il prospetto informativo con le seguenti modalità:

- I datori di lavoro , con sede legale in una regione e unità produttive in più province della medesima regione, inviano il prospetto informativo alla regione di appartenenza secondo le modalità in uso;
- I datori di lavoro che hanno sede legale in una regione e unità produttive ubicate in regioni diverse, devono inviare il prospetto presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

I soggetti obbligati ad inviare la comunicazione in territori in cui non sono ancora disponibili i servizi informatici, adempiono agli obblighi per il tramite del servizio informatico messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo www.cliclavoro.gov.it

In ogni caso, l'invio del predetto prospetto con mezzi diversi da quello telematico costituisce di fatto un mancato adempimento.

Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo, i servizi competenti rilasciano, a seguito dell'invio del prospetto, una ricevuta dell'avvenuta trasmissione indicante la data e l'ora di ricezione. Tale ricevuta fa fede, salvo prova di falso, per documentare l'adempimento di legge. Infatti, ogni prospetto inviato viene contrassegnato con un codice univoco a livello nazionale che ne consente la puntuale identificazione.

Qualora il servizio informatico non dovesse funzionare, i servizi competenti rilasciano, su richiesta degli interessati, idonea documentazione attestante l'adempimento. Di fatto i servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti pubblicheranno i periodi (data, ora, minuti) in cui si sono verificati i malfunzionamenti e i soggetti obbligati dovranno di conseguenza effettuare l'adempimento nel primo giorno utile successivo.

In ogni caso, come previsto dalla prassi previgente, i datori di lavoro che rispetto all'ultimo prospetto inviato non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, non sono tenuti ad inviare il prospetto.

Il prospetto informativo, come nella precedente formulazione, vale come richiesta di avviamento, nel caso in cui la quota di riserva non risulti coperta. Infatti, secondo quanto disposto dall'articolo 9, comma 3, della legge 68/1999, la richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi. In ogni caso l'obbligo di richiedere l'avviamento del soggetto disabile scatta trascorsi 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo stesso, salvo quanto previsto per le aziende da 15 a 35 dipendenti per i quali l'obbligo sorge solo in caso di nuove assunzioni.

Riassumendo, la nuova norma non ha inciso sui contenuti del prospetto informativo ma sulle modalità di presentazione di quest'ultimo, limitandosi ad intervenire solo sul piano della semplificazione degli adempimenti burocratici.

Di conseguenza, anche l'apparato sanzionatorio rimane immutato. In ogni caso, è bene ricordare le eventuali sanzioni in caso di mancato – ritardato – errato adempimento.

Il ritardato o mancato invio del prospetto è punito con la sanzione amministrativa di € 635.11, maggiorata di € 30.76 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Il Ministero del Lavoro ha precisato che non solo è punito il datore di lavoro che omette di inviare il prospetto ma anche quello che lo invia con lacune e carenze tali da impedire la possibilità di un effettivo avviamento lavorativo del disabile.

In ogni caso i soggetti obbligati o abilitati potranno annullare o rettificare il documento inviato. L'annullamento potrà avvenire per qualsiasi motivo entro la data di scadenza del termine previsto per l'invio (31 dicembre di ogni anno); al contrario la rettifica potrà avvenire, limitatamente ai dati che non costituiscono l'obbligo, entro 5 giorni dall'invio dello stesso.

Le procedure di annullamento o rettifica dovranno, coerentemente con la procedura di invio, avvenire attraverso il form online mediante il codice univoco di comunicazione assegnato al momento dell'invio.

2. Detassazione

2.1. Detassazione somme incentivanti

News del 08/06/2012

Il DPCM 23 marzo 2012, pubblicato in G.U. n. 125 del 30 maggio 2012, ha dato attuazione, per il 2012, all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sulle somme derivanti da incremento della produttività, efficienza organizzativa o altra somma valutata positivamente dall'azienda, in sostituzione dell'aliquota Irpef e delle addizionali regionali e comunali, e in attuazione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

Il Decreto riduce fortemente la soglia per l'applicazione dell'imposta sostitutiva nel 2012, prevedendo, nello specifico:

- un imponibile massimo assoggettabile ad imposta sostitutiva pari a 2.500 euro (in luogo dei 6.000 dello scorso anno);
- un limite massimo di reddito annuo da lavoro dipendente di 30.000 euro (in luogo dei precedenti 40.000).

2.2. Applicazione Dell'imposta Sostitutiva Del 10%

News del 23/08/2011

L'agenzia delle Entrate ha rilasciato parere in merito alla annosa questione relativa alla possibile applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% relativamente a: prestazioni di lavoro svolte nella giornata di riposo settimanale; prestazioni di lavoro in orario notturno e relativa indennità; prestazioni di lavoro straordinario e relativa maggiorazione per esigenze di servizio; permessi non fruiti banca delle ore; permessi non fruiti annuali; prestazioni di lavoro svolte nei giorni di festività.

Dall'esame del testo si può dedurre come l'applicazione dell'imposta sostitutiva a somme eventualmente erogate per turni notturni e maggiorazioni non può avvenire in automatico dovendo tenersi conto della eventuale correlazione con incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

In definitiva viene rimesso all'apprezzamento del datore di lavoro l'esistenza della richiesta correlazione fra corresponsione delle somme con incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa, pur negli ampi termini specificati nei documenti di prassi richiamati.

Il riscontro in concreto di detta correlazione è quindi rimessa alla valutazione del datore di lavoro: ne consegue che qualora il datore di lavoro interessato ritenga che le indennità in esame non abbiano effetti sui risultati aziendali, le stesse non possono beneficiare del regime agevolativo.

2.3. Detassazione somme incentivanti - Chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate

News del 20/05/2011

OGGETTO: Imposta sostitutiva sugli emolumenti relativi alla produttività aziendale - Art. 53 d.l. n. 78 del 31 maggio 2010, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e comma 47 dell'art. 1 della legge 13 dicembre 2010, n. 220 (Legge di stabilità 2011) - Ulteriori chiarimenti

Sono pervenute alle scriventi amministrazioni richieste di chiarimenti in ordine all'applicazione dell'imposta sostitutiva sugli emolumenti relativi alla produttività aziendale erogati nel 2011 ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 53 del decreto-legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e dell'articolo 1, comma 47, della legge 13 dicembre 2010, n. 220.

È stato sostenuto, in particolare, che la disposizione in esame non limiterebbe l'efficacia del beneficio al periodo successivo alla stipulazione del contratto collettivo, ma si rimetterebbe con ampia delega alle previsioni delle parti sociali. In virtù di tale rinvio normativo, se il contratto collettivo stipulato nel corso del 2011 prevede una efficacia (retroattiva) delle proprie disposizioni per tutto il 2011, si dovrebbe pertanto ritenere che ogni erogazione di tale anno è "in attuazione" del contratto medesimo, in quanto esso è efficace convenzionalmente dal 1° gennaio 2011.

La questione che deve porsi, in realtà, non è appurare se i contratti collettivi di diritto comune possano o meno avere, in termini generali e astratti, efficacia retroattiva, quanto piuttosto stabilire a quali importi il legislatore abbia ricollegato il beneficio dell'imposta sostitutiva.

La disposizione in esame assoggetta ad imposta sostitutiva le sole somme che siano state erogate ai dipendenti del settore privato «in attuazione» di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali volti a determinare una maggiore produttività del lavoro. E, come logico, la produttività che scaturisce da una intesa collettiva opera sempre per il futuro, non potendo l'autonomia collettiva disporre della materia fiscale. Una soluzione di diverso tipo finirebbe peraltro per consentire alle parti sociali di aggirare il precetto normativo collegando la detassazione alle previsioni dei contratti collettivi nazionali e non invece ai contratti aziendali o territoriali come vuole ora la norma di legge per il 2011.

La disposizione, in quanto volta a sostenere un effettivo incremento di produttività indotto dalla contrattazione collettiva decentrata, non contempla – in linea di principio – la possibilità della correlazione ex post tra le somme erogate e la produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale; viceversa, proprio perché deve trattarsi di emolumenti versati «in attuazione» di contratti collettivi territoriali o aziendali è evidente che l'accordo territoriale o aziendale in applicazione del quale le somme sono versate deve essere stato stipulato prima della loro erogazione.

Nel rispetto del criterio ordinario di tassazione previsto dall'articolo 51 del TUIR per l'imputazione al periodo d'imposta degli emolumenti di lavoro dipendente, ossia il principio di cassa, è pertanto possibile per il datore di lavoro applicare l'imposta sostitutiva alle somme erogate a partire dalla data di stipula dell'accordo o contratto collettivo territoriale o aziendale ed in attuazione del contratto stesso. Il datore di lavoro dovrà attestare nel CUD che il salario di produttività è stato erogato in attuazione di un contratto collettivo territoriale o aziendale.

Le somme erogate dal datore di lavoro nel 2011 prima della stipula dell'accordo o contratto collettivo non possono essere soggette all'imposta sostitutiva, anche quando l'accordo preveda la retroattività al 1° gennaio e le somme si riferiscano a prestazioni effettuate nel 2011.

Quanto alla forma dell'accordo o contratto collettivo ai fini della applicazione della imposta sostitutiva in esame, fermo restando quanto già precisato nella precedente circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 dalle scriventi amministrazioni, non può tuttavia non rilevarsi come, ai fini della prova ed allo scopo di scongiurare contenziosi sul punto, sia indispensabile la formalizzazione per iscritto.

Al fine di rendere pienamente operativa la misura agevolativa in esame, si ritiene possibile tenere conto della stipula di accordi territoriali o aziendali che recepiscano i contenuti di prassi aziendali e di accordi stipulati dal datore di lavoro con la collettività di lavoratori, quanto a istituti come lo straordinario, il lavoro notturno, i turni, le clausole elastiche ecc.

In caso di recepimento di detti accordi, gli accordi territoriali o aziendali dovranno riportarne il contenuto.

Considerate le obiettive condizioni di incertezza sull'ambito di applicazione della detassazione delle somme in oggetto, si ritiene che ai sostituti d'imposta, i quali nei mesi di gennaio e febbraio abbiano applicato la detassazione su voci variabili della retribuzione, in assenza di accordi o contratti collettivi di II livello, seguendo il comportamento adottato negli anni passati, non debbano essere applicate le sanzioni, in ossequio al principio sancito dallo Statuto del contribuente (art. 10, comma 3 della legge n. 212 del 2000).

La disapplicazione delle sanzioni è subordinata tuttavia alla circostanza che i sostituti d'imposta effettuino il versamento della differenza tra l'importo dell'imposta sostitutiva già versato e l'importo effettivamente dovuto in applicazione delle ritenute ordinarie sui redditi di lavoro dipendente, comprensiva di interessi (cfr. risoluzione n. 109/E del 2007), entro il 1° agosto 2011.

Il Capo Di Gabinetto Del Ministero Del Lavoro E Delle Politiche Sociali

Caro Lucrezio Monticelli

Il Direttore Dell'Agenzia

Attilio Befera

La circolare evidenzia, riprendendo la precedente 3/E del 14 febbraio, che le somme relative alla produttività potranno essere detassate solo sulla base di accordi territoriali o aziendali, e quindi dalla data di loro decorrenza.

Riteniamo però doveroso evidenziare, auspicando intervenga un ulteriore chiarimento in merito, che dall'attuale circolare in esame sembrerebbe ricavarsi una distinzione tra le somme derivanti dai tipici premi di produttività e quelle derivanti da altri istituti legati alla produttività (es: straordinario). Tale distinzione consentirebbe valutazioni diverse rispetto a quelle che emergono da una prima lettura della circolare stessa.

2.4. Sgravi fiscali sui contratti di formazione lavoro

News del 25/05/2012

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 671 del 3 maggio 2012, ha stabilito che per beneficiare degli sgravi sui contratti di formazione lavoro (concessi a partire dal 1995), è necessario che sia l'azienda beneficiaria delle agevolazioni a provare di aver diritto alle stesse (non spettando, invece, prova contraria all'Inps in sede di recupero).

3. Comunicati INPS

3.1. Circolare INPS sulla decertificazione

News del 25/05/2012

La decertificazione prevista dal Collegato lavoro, al fine di semplificare i rapporti tra cittadini e Pubblica amministrazione, ha rafforzato il principio secondo cui quest'ultima deve acquisire d'ufficio le informazioni necessarie allo svolgimento dell'istruttoria chiedendole all'amministrazione che le detiene, introducendo il divieto di richiedere - o di accettare - ai privati certificati o atti di notorietà, i quali devono essere sostituiti dalle autocertificazioni.

Tale previsione, tuttavia, incontra dei limiti, ribaditi dall'Inps nella circolare 47/2012 del 27 marzo u.s. Sono infatti esclusi dall'autocertificazione (e dal relativo divieto di richiesta da parte della p.a.):

- Durc;
- certificato di agibilità;
- attestazioni di regolarità contributiva;
- certificazione di esposizione all'amianto rilasciata dall'Inail;
- verbali di accertamenti medico legali redatti da strutture sanitarie pubbliche.

Tali documenti potranno essere presentati in copia, unitamente ad una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà sulla conformità all'originale, in cui l'interessato dovrà dichiarare che quanto attestato non è stato revocato, sospeso o modificato.

Quanto sopra, tuttavia, non esclude che la p.a. possa comunque richiedere un'autocertificazione, al fine di evitare un aggravio del procedimento.

3.2. Circolare INPS – Servizi Online

News del 03/05/2012

L'Inps, con circolare n. 48 del 27 marzo 2012, ha rilasciato la procedura che consente, attraverso i servizi online messi a disposizione sul sito internet www.inps.it, la rateizzazione dei debiti Inps.

I datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens - e gli intermediari abilitati delegati (consulenti del lavoro e professionisti) - dovranno quindi trasmettere le domande di dilazione e riduzione delle sanzioni civili in via telematica, e non più, quindi, presentandosi agli sportelli Inps.

Oggetto delle istanze possono essere esclusivamente i debiti contributivi in fase amministrativa, ovvero le posizioni debitorie non ancora oggetto dell'avviso di addebito e della contestuale consegna a Equitalia (debiti relativi a contributi non versati alle scadenze di legge; debiti richiesti con avviso bonario; debiti in fase amministrativa per i quali l'istituto deve ancora procedere alla formazione dell'avviso di addebito).

Le rate che possono essere richieste con questo sistema possono essere massimo 24, elevabili a 36 dietro autorizzazione del Ministero del Lavoro (in casi particolari, di concerto con il Ministero dell'Economia, fino a 60).

In caso di accoglimento dell'istanza, il datore di lavoro dovrà:

- pagare la prima rata indicata dall'Inps nel piano di ammortamento ed esibire il pagamento (modello F24) contestualmente alla sottoscrizione per accettazione dello stesso;
- sottoscrivere per accettazione il piano di ammortamento entro 10 giorni dalla delibera di accoglimento;
- rispettare le scadenze delle rate calcolate, da versare mensilmente con modello F24 entro 30 giorni dalla scadenza della prima rata.

Il mancato pagamento di 2 rate consecutive comporta la revoca della rateizzazione: i crediti residui non potranno più essere oggetto di dilazione amministrativa e saranno inseriti nell'avviso di addebito affidato all'agente della riscossione.

3.3. Pagamento elettronico contributi inps

News del 19/04/2012

A partire dal 1° maggio 2012 il versamento dei pagamenti previdenziali all'Inps dovrà essere effettuato obbligatoriamente, a prescindere dall'importo, tramite strumenti di pagamento elettronici bancari o postali (comprese le carte prepagate).

3.4. Avviso esecutivo INPS per recupero crediti

News del 29/08/2011

L'Inps, a seguito dell'approvazione della nuova misura contenuta nella manovra estiva, ha avviato, già dal 20 giugno u.s., il recupero crediti mediante la notifica di un avviso di addebito con valore di titolo esecutivo (previsto, sulla carta, già dall'inizio del 2011).

Ciò significa che i debitori non riceveranno più la "classica" cartella esattoriale, bensì la notifica dell'addebito con valore di titolo esecutivo, avente ad oggetto i crediti accertati a seguito di verifica ispettiva (individuati, quindi, a seguito di accertamento ispettivo o per omissione contributiva rilevata a seguito di controllo amministrativo sui versamenti periodici del datore di lavoro).

L'avviso dovrà riportare, con riferimento alla posizione del contribuente, tutti gli elementi che consentono l'esatta identificazione della pretesa dell'Istituto ed, in particolare:

- il codice fiscale del contribuente
- la tipologia del credito con l'informazione della gestione previdenziale di riferimento e, in caso di crediti derivanti da atto di accertamento dell'INPS o di altri Enti, l'indicazione degli estremi dell'atto e la relativa data di notifica
- l'anno ed il periodo di riferimento del credito
- l'importo del credito distinto per singolo periodo e ripartito tra quota capitale, sanzioni e interessi, ove dovuti
- l'importo totale dei crediti contenuti nell'avviso comprensivi dei compensi del servizio di riscossione
- l'indicazione dell'Agente della Riscossione competente in base al domicilio fiscale del contribuente alla data di formazione dell'avviso di addebito
- la sottoscrizione, anche mediante firma elettronica, del responsabile dell'ufficio dell'Inps che ha accertato l'omissione contributiva e che ha emesso l'atto.

Per la formazione dell'avviso di addebito al contribuente verrà intimato di adempiere al pagamento della contribuzione dovuta entro 90 giorni dalla notifica dell'atto di accertamento.

Entro questo stesso termine, l'azienda ha la possibilità di proporre ricorso amministrativo, che comporterà la sospensione dell'azione di recupero fino alla decisione da parte del competente organo amministrativo. Laddove la decisione del ricorso non intervenga nei termini di decadenza, l'Inps procederà alla formazione e alla notifica dell'avviso di addebito riferito ai crediti oggetto di gravame, che avverrà mediante consegna da parte dei messi comunali o degli agenti di polizia municipale. La notifica potrà avere luogo anche mediante raccomandata a/r, e interessa il recupero di tutti i crediti accertati a partire dal 1 gennaio 2011, anche se di competenza di periodi antecedenti.

Nel caso in cui il ricorso venga respinto, con la mancata attestazione del pagamento delle somme dovute entro 10 giorni dalla notifica dell'esito del ricorso stesso, seguirà la formazione e la notifica dell'avviso di addebito al contribuente e la trasmissione dello stesso avviso all'agente della riscossione. In caso di mancato pagamento nel termine assegnato di 60 giorni, l'agente della riscossione potrà procedere all'avvio delle azioni di recupero coattivo nei confronti del debitore.

L'agente della riscossione indicato procede all'espropriazione forzata, con gli stessi poteri, le facoltà e le modalità che regolano la riscossione a mezzo ruolo. Rimane ferma la possibilità di richiedere il pagamento rateale dell'importo dovuto all'agente della riscossione, che potrà concederla laddove ricorrano le condizioni previste dalle vigenti disposizioni.

Nel caso di accoglimento parziale del ricorso dal quale derivi una rideterminazione degli importi addebitati, l'Inps provvederà a chiedere al debitore il pagamento della somma rideterminata che dovrà essere versata entro 10 giorni dalla notifica della lettera di diffida. Anche in questo caso, per gli importi ancora dovuti e non pagati verrà formato e notificato al debitore l'avviso di addebito.

In ogni caso, entro 40 giorni dalla data di avviso di addebito, può essere fatta opposizione presso la sede del tribunale, in funzione del giudice del lavoro, della circoscrizione in cui ricade la sede Inps che ha emesso l'avviso.

4. Previdenziale

4.1. Pensionamento anticipato - lavori usuranti

News del 27/09/2012

Il Ministero del Lavoro, con nota del 23 maggio 2012, n. 9650, ha chiarito che i ricorsi contro il diniego al beneficio del pensionamento anticipato per lavori usuranti, presentati al Comitato Regionale per i rapporti di lavoro, non sono ammissibili se il diniego è stato emesso per carenza della documentazione minima necessaria presentata dall'interessato.

Il Decreto Interministeriale del 20 settembre 2011, infatti, nel prevedere la competenza dei Comitati regionali per i rapporti di lavoro a decidere su tali ricorsi, la limita espressamente, all'art. 8, ai motivi attinenti il merito del diniego, cioè l'esistenza o meno del diritto al pensionamento anticipato.

Pertanto, in caso di problematiche di natura formale – e non sostanziale – o procedimentale, i ricorsi – in quanto improcedibili – non potranno essere esaminati dai Comitati, ma dovranno essere riesaminati, su istanza dell'interessato, dalla Struttura Territoriale dell'Inps che ha adottato il provvedimento di diniego.

4.2. Pensionamento anticipato - lavori usuranti 2

News del 25/11/2011

Con riferimento al pensionamento anticipato per i lavori usuranti, di cui al Dlgs 67/2011, una questione di rilevanza pratica riguarda la documentazione, necessaria per la presentazione della domanda all'Inps, che il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione ai lavoratori.

Il lavoratore che intenda accedere al pensionamento anticipato, infatti, deve corredare il modulo di domanda da presentare all'Inps con – almeno – la documentazione minima necessaria, da produrre in copia entro 30 giorni dall'inoltro della richiesta (circolare n. 22/2011 del Ministero del Lavoro), a pena di improcedibilità. Gli interessati potranno inoltre avvalersi di documentazione rispetto alla quale sia accertabile il momento di formazione della stessa (accertamento che potrà effettuarsi, ad es., per mezzo di protocolli aziendali a numerazione progressiva oppure tramite il riscontro di comunicazioni inoltrate alla Pa o a soggetti terzi quali organizzazioni datoriali o sindacali). La documentazione messa a disposizione dal datore di lavoro deve inoltre essere dichiarata conforme all'originale e corredata di copia del documento di identità del dichiarante (datore di lavoro o professionista incaricato stabilmente di conservare i documenti). La dichiarazione di conformità può tuttavia non essere presente nei casi di comprovata impossibilità, quali ad es. l'irreperibilità del datore di lavoro dovuta a casi di aziende fallite.

Ulteriore adempimento a carico del datore di lavoro è la comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro, con periodicità annuale, dell'esecuzione del lavoro notturno, attraverso il modello Lav-Not, il quale, per il 2011, potrà essere inviato solo dopo l'emanazione del prossimo decreto attuativo, che definirà le modalità di comunicazione e rilevazione delle attività usuranti. Per il 2012 il termine per l'invio è fissato al 31 marzo.

Di seguito l'indicazione della documentazione necessaria per la presentazione della domanda di pensionamento anticipato per lavori usuranti all'Inps:

- prospetto paga
- libro matricola, registro di impresa o libro unico del lavoro
- libretto di lavoro
- contratto di lavoro individuale indicante anche il CCNL, territoriale, aziendale, e livello di inquadramento
- ordini di servizio, schemi di turnazione del personale, registri delle presenze ed eventuali atti di affidamento di incarichi o mansioni
- documentazione medico-sanitaria
- comunicazioni relative all'esecuzione di lavoro notturno continuativo o compreso in regolari turni periodici
- carta di qualificazione del conducente e certificato di idoneità alla guida
- documento di valutazione del rischio su salute e sicurezza.

4.3. Decreto legislativo 67/2011 sull'accesso pensionistico per gli addetti alle lavorazioni faticose e pesanti.

News del 17/06/2011

Il D.Lgs. 21 aprile 2011, n. 67, disciplina la normativa relativa all'accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, i c.d. lavori usuranti.

Il decreto, in vigore dal 26 maggio 2011, introduce anche nuovi obblighi di comunicazione per il datore di lavoro che impieghi lavoratori in orario notturno o all'interno di processi produttivi in serie.

In particolare, l'art. 5 del decreto in argomento prevede i seguenti obblighi di comunicazione:

- ai sensi del primo comma, il datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione cui aderisce o conferisce mandato o degli intermediari abilitati, deve comunicare, con periodicità annuale ed esclusivamente per via telematica, alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e ai competenti istituti previdenziali, l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui occupi lavoratori notturni così come definiti all'art. 1, comma 1, lettera b), dello stesso D.Lgs. n. 67/2011;
- ai sensi del secondo comma, il datore di lavoro che svolge le lavorazioni indicate dall'art. 1, comma 1, lettera c), dello stesso D.Lgs. n. 67/2011 (lavorazioni a catena) è tenuto a darne comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e ai competenti istituti previdenziali entro trenta giorni dall'inizio delle medesime. In sede di prima applicazione della disposizione, la comunicazione deve essere effettuata entro trenta giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo in esame (e pertanto entro il 25 giugno 2011).

L'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 67/2011 stabilisce che l'omissione di ognuna delle comunicazioni di cui sopra è punita con la sanzione amministrativa da 500 euro a 1500 euro e che alla stessa è applicabile quanto previsto dall'art. 13, comma 2 e seguenti, del D.Lgs. n. 124/2004.

Di seguito diamo indicazione delle definizioni che l'art. 1, comma 1 del D.lgs richiama, ai soli fini dello stesso:

- Lavoratori a turni (d.lgs 66/2003, art 1, comma 2, lettera g): "qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni";

- Lavoro a turni (d.lgs 66/2003, art 1, comma 2, lettera f): “qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane”;
- Periodo notturno (d.lgs 66/2003, art 1, comma 2, lettera d): “periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l’intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino”;

Inoltre, quali prime indicazioni, ci permettiamo rilevare che:

- Il decreto risulta applicabile anche al nostro settore;
- Le tipologie di lavoro che possono interessare il nostro settore sono quelle citate all’art.1, comma 1, lettera b), lavoratori notturni;
- L’art 2, comma 2 disciplina la documentazione che il lavoratore dovrà presentare per accedere al beneficio e che, in parte, è nella disponibilità aziendale. L’art.2, comma 6 evidenzia che il datore di lavoro è tenuto a rendere disponibile la documentazione tenuto conto degli obblighi di conservazione della medesima.

Si segnala che il Ministero del Lavoro entro 30 giorni dall’entrata in vigore del decreto (quindi entro fine giugno, salvo proroghe), dovrà emettere un proprio decreto utile a chiarire la disciplina del procedimento accertativo in relazione alla documentazione da produrre (art. 4, comma 1, lettera b del D.lgs 67/2011);

Annualmente, e solo per via telematica, il datore di lavoro deve comunicare alla competente DPL e agli istituti previdenziali l’esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo, sempreché occupi lavoratori notturni di cui all’art. 1, comma1, lettera b) del D.lgs 67/2011 (che è il caso sotto cui possono ricadere molte aziende del nostro comparto).

Su tale ultimo punto ci permettiamo segnalare che l’art. 5 del d.lgs, per le lavorazioni a catena (non è il nostro caso), prevede in prima applicazione che la comunicazione venga fatta entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del d.lgs (quindi entro il 25 giugno). Si invita a valutare l’opportunità di effettuare la prima comunicazione annuale con questa tempistica anche nel nostro settore, ancorchè sembra non esserci l’obbligo per il lavoro notturno. Tale modalità però potrebbe ovviare a qualche interpretazione troppo zelante della normativa da parte delle DPL.

4.4. Lavori usuranti - Il Governo approva la riforma

News del 19/04/2011

Disponibile lo schema di Decreto Legislativo (che sarà definitivo dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale) contenente la normativa sui cd “lavori Usuranti”. La nuova disciplina produrrà i suoi effetti dal gennaio 2013.

Tre le categorie principali interessate:

- a) Lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti di cui all’art. 2 del Decreto Min. Lav. 19 maggio 1999
- b) Lavoratori notturni rientranti nelle seguenti categorie:

- Lavoratori a turni che lavorano in periodo notturno almeno 6 ore e per almeno 78 giorni all'anno (se maturano l'accesso alla pensione anticipata nel periodo 1/07/08-30/06/09), e 64 giorni all'anno (se maturano l'accesso alla pensione anticipata dal 1/07/09);
- Lavoratori che prestano la loro attività per almeno 3 ore nel periodo compreso tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo

c) Lavoratori che operano alle dipendenze di imprese di cui all'allegato 1 al decreto

Risulta evidente che delle casistiche riportate dalla norma quella che può interessare il settore vigilanza privata è la b).

E' comunque necessario un approfondimento tecnico del decreto in oggetto che, a prima vista, sembra portare non poche difficoltà nella sua applicazione concreta.

4.5. Certificazioni telematiche di malattia nel settore privato

Data 17/05/2011

Si fa seguito alla news del 2 aprile u.s. in tema di certificazioni telematiche di malattia nel settore privato, di cui alla Circolare n. 4 del 2011, a firma congiunta del Ministro della funzione pubblica e del Ministro del lavoro.

Come già reso noto, la Circolare estende al settore privato – a partire dal 19 giugno prossimo – l'esonero, in capo al lavoratore, dall'obbligo di inviare al datore di lavoro copia cartacea del certificato di malattia, così come già previsto per il lavoro pubblico.

Nell'ambito di tale previsione, tuttavia, l'INPS, con messaggio del 20 aprile 2011, n. 9197, ha precisato gli eventi che, per ragioni temporanee e strutturali, potranno comportare, anche dopo la suddetta data, l'esibizione cartacea del certificato di malattia al datore di lavoro e all'INPS.

Gli eventi sono: ricovero ospedaliero, degenza in strutture di pronto soccorso, strutture di medici privati ancora non abilitati all'invio telematico, oltre che, in ogni caso, le situazioni in cui il medico, ad esempio perché impossibilitato all'utilizzo di strumenti informatici, non proceda all'invio on line del certificato di malattia. In tali casi la presentazione della certificazione avverrà secondo le modalità tradizionali, ovvero in forma cartacea.

Ciò comporta, d'altra parte, l'obbligo per le sedi dell'Ente previdenziale di accettare, nei suddetti casi, le certificazioni di malattia che pervengano in tale forma, segnalando inoltre i casi di irregolarità passibili di sanzioni disciplinari nei confronti dei medici.

4.6. Gestione dei certificati di malattia: Circolare congiunta Presidenza del Consiglio e Ministero del Lavoro n. 4/2011

News del 02/04/2011

La circolare congiunta Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ministero Lavoro fornisce le prime istruzioni per la prossima gestione dei certificati di malattia.

Difatti dal mese di giugno 2011 si avrà l'attivazione del sistema di certificazione telematica della malattia anche per il settore privato, che eliminerà l'obbligo di invio cartaceo del certificato.

Dalla circolare si evince che l'azienda avrà le seguenti possibilità per conoscere i dati riferiti alla malattia del dipendente:

- Consultare la singola attestazione accedendo al sito INPS;
- Accreditarsi presso l'INPS per consultare sul sito tutte le attestazioni;
- Accreditarsi all'INPS per ricevere su casella di posta elettronica certificata la documentazione;
- Utilizzare intermediari accreditati (consulenti lavoro, commercialisti, ecc).

Il periodo transitorio previsto da oggi sino al mese di giugno è stato previsto al fine di permettere all'INPS e agli operatori di adeguare le proprie procedure

5. Controlli sul lavoro

5.1. Utilizzo di investigatori privati per accertare fatti illeciti del dipendente

News del 26/09/2012

La Corte di Cassazione, con sentenza del 7 agosto 2012, n. 14197, si è pronunciata in tema di legittimità dell'utilizzo di investigatori privati per accertare fatti illeciti del dipendente.

Nel caso di specie, l'azienda aveva fatto ricorso all'attività di un investigatore privato per controllare l'operato di un dipendente in seguito licenziato per aver sottratto un quantitativo di beni aziendali che non poteva essere giustificato dalla prassi secondo cui i generi alimentari non consumati potevano essere portati via dal personale, condotta ritenuta dal datore di lavoro lesiva del rapporto fiduciario tra dipendente e azienda.

La Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento irrogato dal datore di lavoro, non configurando il ricorso ad un investigatore privato una violazione delle previsioni di cui allo Statuto dei lavoratori (artt. 2 e 3, impiego di guardie giurate solo per scopi di tutela del patrimonio aziendale e di vigilanza dell'attività lavorativa).

Tali disposizioni, infatti, non precludono il potere del datore di lavoro di ricorrere a soggetti – diversi dalle guardie giurate – per la tutela del patrimonio aziendale, né tantomeno di controllare il corretto adempimento delle prestazioni lavorative e il conseguente accertamento delle mancanze specifiche dei dipendenti, purché i controlli non riguardino, in nessun caso, l'adempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, ma sia limitato agli eventuali atti illeciti dello stesso non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione.

Nel caso specifico, il ricorso all'attività di un investigatore privato è stato ritenuto giustificato dal fatto che il comportamento oggetto di vigilanza non consisteva in un mero inadempimento dell'obbligazione lavorativa, ma in atti illeciti commessi dal dipendente.

5.2. Divieto di controllo a distanza e consenso all'utilizzo di impianti di videosorveglianza nell'ambiente di lavoro.

News del 19/07/2012

La Corte di Cassazione, III sez. pen., con sentenza dell'11 giugno 2012, n. 22611, ha stabilito che il divieto di controlli a distanza, di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, non può ritenersi violato nel caso in cui tutti i lavoratori dell'azienda prestino il loro consenso all'installazione degli impianti di videosorveglianza nell'ambiente lavorativo.

La norma in questione, infatti, nel prevedere che gli impianti di controllo possono essere installati soltanto "previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna", va interpretata nel senso che all'eventuale consenso, chiaro ed espresso, proveniente dalla generalità dei lavoratori - e non solo da una rappresentanza degli stessi - non può certamente essere negata validità.

Tale interpretazione è inoltre perfettamente coerente con lo spirito della norma, la cui finalità è di tutelare i lavoratori da forme "subdole" di controllo della loro attività da parte del datore di lavoro: rischio che, con il consenso degli stessi all'installazione degli impianti, viene ovviamente meno.

5.3. Divieto di controllo a distanza

News del 12/07/2012

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza del 4 aprile 2012, n. 5371, si è pronunciata in tema di divieto dei controlli a distanza ex art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di specie, un lavoratore dipendente di un Istituto di Vigilanza privata era stato licenziato per aver effettuato, nel corso della sua attività di sorvegliante addetto all'ingresso di un ospedale, numerose telefonate di natura personale, dimostrate in giudizio con l'acquisizione dei tabulati dell'utenza telefonica dell'ospedale.

Il lavoratore ricorreva contro il licenziamento denunciando, in particolare, la violazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, il quale prevede, come noto, il divieto di utilizzazione di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Tale divieto, tuttavia, si riferisce alle sole installazioni poste in essere dal datore di lavoro, e non anche a quelle eventualmente poste in essere da soggetti terzi, estranei al rapporto di lavoro, per esclusive finalità difensive del proprio ufficio.

Nel caso in esame, i tabulati telefonici erano infatti stati acquisiti non dal datore di lavoro, ma dall'azienda ospedaliera, la quale aveva rilevato un numero eccessivo di telefonate effettuate dal proprio apparecchio telefonico, e aveva conseguentemente ritenuto di dover chiarire la situazione.

Per tale motivo, la Corte ha ritenuto legittimo – e non in violazione dell'art. 4 dello Statuto – l'utilizzo processuale dei tabulati telefonici che dimostravano la condotta del lavoratore che aveva dato luogo al licenziamento per giusta causa, essendo l'inadempimento del lavoratore tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

5.4. Ispezioni della posta elettronica dei dipendenti

News del 02/05/2012

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza del 27 febbraio u.s. ha stabilito che la posta elettronica di un dipendente può essere legittimamente ispezionata a seguito dell'emersione di un illecito, senza che ciò configuri una violazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

Nel caso di specie i controlli delle strutture informatiche aziendali erano stati effettuati ex post, cioè a seguito dell'emersione dell'illecito del dipendente (il quale aveva divulgato a mezzo posta elettronica a terzi estranei notizie riservate concernenti un cliente, dalle quali aveva tratto vantaggi personali); inoltre, non erano stati effettuati in funzione di controllo della corretta esecuzione dell'attività lavorativa da parte dello stesso, bensì diretti a monitorare la sussistenza di un comportamento suscettibile di ledere l'immagine dell'azienda.

Il "controllo difensivo", quindi, era stato posto in essere come espressione del diritto del datore di lavoro di tutelare il proprio patrimonio, inteso non solo come complesso di beni ma anche come immagine presso i terzi, posta in pericolo da un comportamento illecito del dipendente.

5.5. Impianti audiovisivi

News del 27/10/2011

La Corte di Cassazione Civile, sez. lav., con sentenza n. 2117 del 28 gennaio 2011, ha statuito che l'installazione – per esclusive finalità difensive – di impianti audiovisivi da parte di un soggetto diverso dal datore di lavoro non viola il divieto di utilizzare strumenti per controllare a distanza i lavoratori, come sancito dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970).

Nel caso di specie, alcuni dipendenti di una società appaltatrice del servizio di sorveglianza e vigilanza accedevano abusivamente ad uno dei locali aziendali del datore di lavoro negli orari di chiusura degli uffici, senza autorizzazione e senza che l'accesso fosse necessario per esigenze connesse al servizio o per cause di forza maggiore che imponessero un intervento immediato.

Le videocamere di sorveglianza situate all'interno dei locali aziendali – per finalità essenzialmente difensive dell'ufficio e della documentazione in esso custodita – riprendevano tale accesso abusivo.

La società datrice di lavoro, di conseguenza, intimava il licenziamento ai lavoratori coinvolti, anche sulla base delle risultanze emerse dalle videoriprese.

I lavoratori impugnavano il licenziamento e, a seguito di rigetto sia da parte del Tribunale che della Corte d'appello, ricorrevano in Cassazione, ipotizzando una violazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, il quale prevede che "gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna".

La Corte, a tal proposito, rilevava che:

la ripresa audiovisiva non era avvenuta nei locali aziendali di pertinenza del datore di lavoro dei ricorrenti, bensì presso l'ufficio di una distinta società appaltante, presso la quale i lavoratori svolgevano servizio di sorveglianza;

l'impianto audiovisivo era stato installato da un soggetto diverso dal datore di lavoro dei ricorrenti, estraneo quindi al personale dipendente di quest'ultimo, oltretutto per finalità essenzialmente "difensive" dell'ufficio e della documentazione in esso custodita.

Secondo la Corte, l'impianto audiovisivo "installato da terzo non dipendente dal datore di lavoro dei ricorrenti a tutela difensiva di un locale facente parte della struttura organizzativa di diverso datore di lavoro e dove i ricorrenti non potevano accedere se non in casi eccezionali (...) esclude qualsiasi funzione di controllo dell'impianto in parola sull'attività lavorativa dei sorveglianti".

Di conseguenza, in ragione del soggetto cui era riconducibile l'installazione delle videocamere e delle finalità alle quali la stessa era preordinata, la Corte ha escluso la finalità di controllo a distanza dei lavoratori e, quindi, la sussistenza di una violazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

5.6. Videoregistrazioni senza audio

News del 06/10/2011

La Corte di Cassazione, II sez. pen., con sentenza 31630/2011 ha sancito che sono legittime le videoregistrazioni effettuate dalla polizia giudiziaria all'ingresso dei luoghi di lavoro, pur in assenza di un'autorizzazione specifica del giudice, quando il lavoratore non sia "in atteggiamenti comunicativi", quindi, ad esempio, qualora manchi l'audio.

Si tratta di una pronuncia che, laddove applicata anche in ambito giuslavoristico, costituirebbe un'importante novità in tema di controlli a distanza dei lavoratori.

Attualmente, infatti, vige, come noto, il divieto assoluto di controllare a distanza i lavoratori, in modo da evitare forme di sorveglianza, da parte del datore di lavoro, che possano essere lesive del diritto della persona. Tuttavia, se l'installazione delle apparecchiature di videosorveglianza è mossa da esigenze organizzative/produktive o dalla sicurezza del lavoro, il divieto può essere derogato.

Alla luce della recente pronuncia della Cassazione, invece, la norma potrebbe arricchirsi di nuove interpretazioni.

L'attività di controllo messa in atto dal datore di lavoro potrebbe infatti considerarsi legittima nel caso in cui la sorveglianza si limiti a registrare comportamenti non comunicativi, che non trasmettano quindi alcuna informazione circa la personalità morale del lavoratore.

Anche le videoregistrazioni eseguite nel rispetto di tali modalità, dunque, non rientrerebbero nel divieto previsto dallo Statuto dei Lavoratori; conseguentemente, eventuali comportamenti illeciti del lavoratore rilevati in tal modo potrebbero costituire una motivazione valida per l'applicazione di sanzioni disciplinari.

5.7. Decreto Sviluppo: controlli sul lavoro

News del 28/09/2011

Il Decreto Sviluppo (decreto legge 70/2011) ha introdotto una serie di novità in tema di controlli sul lavoro.

In primo luogo si prevede che, salvo i casi straordinari di controlli per salute, giustizia ed emergenza, il controllo amministrativo in forma di accesso potrà essere effettuato al massimo con cadenza semestrale. Con apposito decreto verranno disciplinati gli aspetti operativi per garantire il miglior coordinamento degli accessi di Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, Inps e Ministero del Lavoro.

Il verbale unico (atto unico di constatazione e notifica di tutti gli illeciti riscontrati) va consegnato sia alle persone fisiche, una o più di una, che hanno compiuto gli illeciti, cioè i trasgressori, debitori diretti delle sanzioni, sia al debitore solidale, che può essere imprenditore individuale o società. Si tratta di una novità (rispetto al passato, quando il datore di lavoro era l'unico soggetto al quale la diffida era indirizzata) per la quale, nelle ipotesi di società di persone con più amministratori, legali rappresentanti delle società, gli amministratori sono gli eventuali trasgressori, mentre la società è l'unico obbligato in solido.

Sono inoltre sospesi i termini per i ricorsi in caso di illeciti oggetto di diffida, e quindi sanabili.

Nel caso di ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro (la decorrenza per proporre il ricorso scatta normalmente 30 giorni dopo il verbale), bisogna distinguere tra:

- illeciti diffidabili: il termine per la proposizione del ricorso decorrerà dopo 45 giorni (30 per sanare più 15 giorni per il pagamento della sanzione ridotta);
- illeciti non diffidabili: il termine per la proposizione del ricorso decorre dalla ricezione della notifica;
- illeciti diffidabili e non diffidabili: nell'ipotesi in cui il verbale contenga entrambi, viene stabilito un unico termine iniziale per il ricorso, che sarà proponibile dal 45° giorno dall'emissione del verbale.

L'istanza relativa ai ricorsi amministrativi va presentata all'Inps esclusivamente per via telematica.

5.8. Controllo a distanza dei dipendenti

News del 15/06/2011

La Corte di Cassazione, V sez. pen., con sentenza n. 20722 del 2010, ha stabilito che il datore di lavoro, a difesa del patrimonio aziendale, può controllare "a distanza" il proprio dipendente che tenga comportamenti illeciti, "esulando" in tal modo dal noto divieto di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, che tutela la privacy dei dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Alla luce della sentenza della Corte sono dunque da ritenersi fuori dal divieto di controllo a distanza le verifiche dirette ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore quali, come nel caso di specie, i controlli di un'agenzia investigativa contro attività fraudolente della dipendente (la cassiera di un bar che rubava dalla cassa del bar stesso).

In ipotesi del genere (cd. "controlli difensivi") sono lecite ed utilizzabili le riprese da apparecchi di videosorveglianza che comprovino il reato di appropriazione indebita: in ogni caso le immagini, utili a tali fini, possono esserlo anche a fini disciplinari.

Quando invece i riscontri siano vietati, l'uso di telecamere o di altre apparecchiature di controllo a distanza comporta, sul piano processuale, che non può attribuirsi alcun valore probatorio ai risultati dei controlli illegittimamente eseguiti.

5.9. Riprese a circuito chiuso

News del 08/04/2011

La Corte di Cassazione, con sentenza del 22 marzo 2011, n. 6498, ha statuito la legittimità dell'utilizzo di riprese a circuito chiuso anche al fine di accertare eventuali illeciti dei dipendenti.

Il divieto di cui all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, relativo all'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività degli stessi, non si applica qualora il controllo serva a tutelare il patrimonio aziendale.

Ai sensi del comma 2 della norma, infatti, esigenze organizzative e produttive, o la stessa sicurezza sul lavoro, possono richiedere l'installazione di telecamere. Esigenze tra le quali la giurisprudenza di legittimità ha più volte fatto rientrare anche quella di tutela del patrimonio aziendale.

L'autorizzazione espressa da parte degli organi sindacali – all'installazione degli impianti – fa sì che non sia ravvisabile alcuna violazione della disciplina legale, anche laddove il controllo a distanza abbia costituito il mezzo per rilevare e dimostrare un illecito avente anche rilievo disciplinare.

6. Sicurezza sul lavoro

6.1. Infortunio sul tragitto casa-lavoro

News del 05/12/2012

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza n. 7970/2012, ha stabilito che non può essere considerato infortunio sul lavoro (cd. infortunio "in itinere") quello che si verifica nel tragitto casa-ufficio nel caso in cui la distanza da percorrere sia minima.

Nel caso di specie, la Corte ha negato l'infortunio in itinere ad una lavoratrice che, nel percorrere in bicicletta il breve tragitto (poco più di un chilometro) tra casa e ufficio, aveva subito un incidente.

Questo perché, secondo la Corte, l'utilizzo del mezzo a due ruote, piuttosto che quello dei mezzi pubblici – strumento normale di mobilità dei lavoratori, con il minimo tasso di esposizione al rischio di infortuni –, è una libera scelta del dipendente, non derivante invece ad una necessità dovuta a mancanza di soluzioni alternative.

L'uso del mezzo pubblico, secondo la sentenza, avrebbe garantito oltretutto alla lavoratrice maggiore comodità e minore disagio nel conciliare le sue esigenze familiari e lavorative.

6.2. Responsabilità del datore di lavoro

News del 15/06/2012

La Corte di Cassazione, IV sez. penale, con sentenza del 16 aprile 2012, n. 14404, si è pronunciata in tema di responsabilità del datore di lavoro in merito all'imputazione per il reato di lesioni personali commesso in pregiudizio di un dipendente (il quale, a causa di inadeguate protezioni, era rimasto vittima di un infortunio sul lavoro).

La responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. – in base al quale "il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità dell'esperienza e della tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" – va infatti intesa, secondo la Corte, nel senso che lo stesso è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore sia quando ometta di adottare le misure idonee protettive, sia quando non accerti e vigili sulla circostanza che tali misure vengano effettivamente adottate dal dipendente, fatto salvo il caso in cui l'infortunio derivi da una condotta che presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento.

La Corte ha quindi ribadito la posizione del datore di lavoro come garante dell'incolumità del lavoratore, con la conseguenza che, nel caso in cui non ottemperi agli obblighi di tutela imposti dalla legge, risponde dell'evento lesivo in forza del quale "non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo".

6.3. Violazione delle norme sulla sicurezza e conversione del rapporto di lavoro

News del 02/05/2012

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza n. 241 depositata il 2 aprile 2012, ha precisato, conformemente a quanto già previsto dall'art. 3, lett. d), del d.lgs. 368/2001, che la violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro determina la conversione del rapporto di lavoro dipendente da tempo determinato a tempo indeterminato.

La norma richiamata, infatti, istituisce il divieto di apposizione del termine ai contratti di lavoro dipendente nel caso in cui l'azienda non abbia effettuato la valutazione dei rischi, identificando quindi l'adempimento agli obblighi imposti dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro come vero e proprio presupposto di legittimità del contratto, a tutela, in particolare, dei lavoratori più deboli (dotati di minore dimestichezza con l'ambiente di lavoro e i macchinari).

Per quanto riguarda l'indennità sanzionatoria da corrispondere, vale la disciplina del Collegato lavoro, che prevede la corresponsione di una somma compresa tra 2,5 e 12 mensilità (anche nel caso in cui il lavoratore non abbia subito un danno e abbia trovato subito un nuovo impiego).

6.4. Infortunio sul lavoro e periodo di computo

News del 19/04/2012

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza del 29 dicembre 2011, n. 29693, ha statuito che il periodo di assenza del lavoratore dovuto a infortunio sul lavoro non è computabile nel periodo di computo, nel caso in cui l'infortunio sul lavoro sia imputabile al datore di lavoro (nel caso di specie, l'infortunio della lavoratrice si era verificato nello svolgimento di mansioni alla stessa assegnate - sollevamento di un sacco - incompatibili con le previsioni della Commissione Medica, la quale aveva consigliato lo svolgimento di lavori con impegno manuale leggero).

6.5. Abbandono della postazione lavorativa

News del 07/06/2011

In tema di infortunio sul lavoro, la Corte di Cassazione, con sentenza del 16 maggio 2011, n. 10734, ha affermato che la circostanza che il lavoratore, per ragioni del tutto estranee al servizio, abbandoni la propria postazione lavorativa, soffermandosi a discutere con un collega, non consente di ravvisare né una causa né una occasione di lavoro. Di conseguenza, nell'evenienza del verificarsi di un infortunio, viene meno il vincolo occasionalità lavorativa che costituisce condizione imprescindibile per la responsabilità datoriale, tale da configurare un rischio elettivo.

Nel caso di specie, la Corte ha respinto il ricorso di una guardia giurata, la quale – rimasta accidentalmente ferita da un colpo di pistola partito dall'arma del collega con il quale si era intrattenuto a parlare, allontanandosi a tal fine dalla guardiola, pur restandovi nei pressi – chiedeva il risarcimento dei danni da parte del datore di lavoro per l'infortunio che affermava essergli accaduto in occasione del lavoro. I giudici di legittimità, confermando la correttezza della sentenza di rigetto della domanda del lavoratore emessa dalla Corte territoriale, hanno altresì ribadito che costituisce rischio elettivo la deviazione, puramente arbitraria ed animata da finalità personali, dalle normali modalità lavorative, con la conseguenza che tale rischio incide, escludendola, sull'occasione di lavoro, mancando il nesso con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

7. Licenziamento, reintegro e indennità

7.1. Le nuove norme sui licenziamenti individuali

Allegato alla news dell'08/08/2012

Sommario:

1. Introduzione.
2. Obbligo di motivazione contestuale del licenziamento.
3. La procedura preventiva di conciliazione per i licenziamenti per motivi economici.
4. I termini per l'impugnazione stragiudiziale e giudiziale del licenziamento.
5. Il nuovo rito per le cause di licenziamento.
6. Il nuovo articolo 18

1. Introduzione.

La recente riforma del lavoro (legge n. 92 del 28 giugno 2012 in vigore dallo scorso 18 luglio) ha introdotto profonde novità, sostanziali e procedimentali, in materia di licenziamenti.

L'obiettivo del Legislatore, sulla scorta di quanto ci avrebbe richiesto l'Europa, è quello di "realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico" (art. 1, comma 1 della legge di riforma); secondo la legge di riforma, il raggiungimento di tale obiettivo deve passare anche attraverso una maggiore flessibilità in uscita.

Il Legislatore è dunque intervenuto sulle norme in tema di licenziamento sotto diversi profili: sono stati stabiliti tempi certi e brevi sia per l'impugnazione stragiudiziale e giudiziale del licenziamento, sia per la definizione delle relative cause in sede giurisdizionale; è stato limitato, in caso di licenziamento illegittimo, il diritto del lavoratore ad essere reintegrato in servizio; sono stati predeterminati entro limiti massimi (salvo che per i licenziamenti affetti dai vizi più gravi) i risarcimenti dovuti ai lavoratori il cui licenziamento sia stato dichiarato illegittimo. Se tali obiettivi sono in larga parte certamente condivisibili, la loro concreta attuazione ha suscitato tra gli addetti ai lavori sia di parte sindacale che datoriale non poche perplessità. In primo luogo la maggiore flessibilità in uscita è stata perseguita non ampliando le ipotesi in cui un datore di lavoro può legittimamente porre fine ad un rapporto di lavoro, ma unicamente riducendo le tutele dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo.

L'introduzione di una procedura preventiva di conciliazione per i licenziamenti per motivi economici avanti la Direzione Territoriale dal Lavoro, rischia di trasformarsi in un mero formalismo burocratico (basti pensare al vecchio tentativo obbligatorio di conciliazione, da pochi anni reso facoltativo dopo che si è preso atto, salvo isolate realtà, della sua fallimentare applicazione).

Anche l'introduzione di una corsia preferenziale per le cause di licenziamento, in cui la fase d'urgenza (solo eventuale per tutte le altre vertenze) diventa strutturale, rischia di creare più intoppi che benefici.

D'ora in avanti, infatti, per una causa di licenziamento vi saranno ben quattro gradi di giudizio (fase d'urgenza, fase di opposizione, fase di reclamo avanti la Corte d'Appello, giudizio di Cassazione).

Considerato poi che il nuovo rito, scandito da tempi molto stretti, dovrà essere applicato dai Tribunali a parità di organico e di risorse, pare fondato il timore che i tempi di trattazione e definizione delle altre cause giuslavoristiche ne possano risentire gravemente. Sia poi consentito di dubitare del fatto che alcuni

uffici, già oggi alle prese con soffocanti arretrati, siano effettivamente in grado di rispettare i termini di fissazione delle udienze e di deposito delle sentenze, già complete di motivazione, che la legge impone.

Rimandando a futuri contributi più approfonditi commenti alle norme, anche alla luce delle prime applicazioni giurisprudenziali, è possibile passare all'esame delle più rilevanti novità introdotte.

2. Obbligo di motivazione contestuale del licenziamento.

Una prima novità rispetto al passato, certamente condivisibile in quanto semplificatoria, è rappresentata dal superamento della vecchia procedura prevista dall'art. 2 legge n. 604/1966, per cui i motivi del licenziamento potevano essere forniti anche successivamente al licenziamento (e precisamente entro sette giorni dal ricevimento della lettera del lavoratore con la richiesta dei motivi, a sua volta da inviarsi entro quindici giorni dal ricevimento del licenziamento).

Oggi, ai sensi del comma 2 dell'art. 2 della legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 1 comma 37 della Riforma del Lavoro, è previsto che le comunicazioni di licenziamento disposte da tutti i datori di lavoro (a prescindere dalle loro dimensioni) debbano già contenere i motivi che lo hanno determinato.

3. La procedura preventiva di conciliazione per i licenziamenti per motivi economici.

L'art. 1, comma 40, della c.d. Riforma Fornero, nel riscrivere il testo dell'art. 7 della legge n. 604/1966, introduce, a carico del datore di lavoro con i requisiti dimensionali previsti dall'art. 18, comma 8 che voglia procedere con il licenziamento di un proprio dipendente per giustificato motivo oggettivo, l'obbligo di esperire una procedura di conciliazione preventiva presso la Direzione Territoriale del Lavoro del luogo ove il lavoratore presta la sua opera. Ritorna dunque per i licenziamenti per motivi economici il passaggio obbligato avanti la Direzione Territoriale del Lavoro, ma, a differenza del passato, tale passaggio dovrà essere svolto prima dell'adozione del licenziamento e non successivamente alla sua impugnazione. In particolare il datore di lavoro, prima di adottare il licenziamento, deve inviare una comunicazione alla DTL, e per conoscenza anche al lavoratore, con cui dichiara la propria intenzione di procedere con il licenziamento per motivo oggettivo ed in cui devono essere specificati i motivi del licenziamento, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore che intende adottare.

Una volta ricevuta tale comunicazione, la DTL nel termine, definito perentorio, di sette giorni (con un certo ottimismo vista l'esperienza dei vecchi tentativi obbligatori di conciliazione), deve convocare le parti interessate avanti la commissione provinciale di conciliazione di cui all'art. 410 cpc.

La norma precisa poi (comma 4 del nuovo art. 7 legge n. 604/1966) che comunicazione della convocazione inviata al lavoratore si considera valida se a questi è stata consegnata brevi manu o recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro.

All'incontro le parti, che possono farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro, esaminano anche soluzioni alternative al recesso. La procedura si deve concludere entro 20 giorni dal momento in cui la DTL ha inviato la convocazione, fatta salva la possibilità per le parti di richiedere concordemente un rinvio per tentare di raggiungere l'accordo.

Onde evitare improvvise e strumentali malattie del lavoratore si prevede che, in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a comparire all'incontro, la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni.

Se il tentativo di conciliazione fallisce e comunque decorso il termine di cui al comma 3 (mancato invio della convocazione da parte della DTL entro 7 giorni dalla comunicazione del datore di lavoro) il datore di lavoro può senz'altro procedere con il licenziamento.

Importante elemento di novità rispetto al passato ed importante leva che ben potrebbe indurre il lavoratore ad accettare un'uscita incentivata, a fronte della sua rinuncia ad impugnare l'imminente licenziamento, è costituito dal fatto che, se viene trovato un accordo conciliativo che prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le norme sulla nuova assicurazione sociale per l'impiego (Aspi). In precedenza, invece, nel caso in cui il rapporto di lavoro fosse stato consensualmente risolto, al lavoratore non spettava l'indennità di disoccupazione.

Sul punto occorre evidenziare che la nuova Aspi entrerà in vigore a partire dal 1 gennaio 2013; potrebbe quindi accadere, da qui al prossimo gennaio, che l'Inps possa non riconoscere l'indennità di disoccupazione in caso di intervenuta risoluzione consensuale del rapporto. Sempre nell'ottica di agevolare il raggiungimento di un accordo già in sede di DTL, è anche previsto che nell'accordo, per favorire la ricollocazione professionale del lavoratore, possa essere prevista l'attivazione di misure di outplacement e l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di somministrazione.

Considerato poi che, in caso di mancato accordo e di successivo ricorso giudiziale, il Giudice, in caso di accoglimento del ricorso, nel determinare l'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, comma 7, dovrà tenerne conto, tra l'altro, anche del comportamento tenuto dalle parti nel corso della procedura preventiva di conciliazione e della diligenza del lavoratore nella ricerca di una nuova occupazione, potrebbe essere certamente opportuno per le aziende proporre, già nel corso della procedura conciliativa, l'attivazione di tali percorsi di outplacement.

Detta proposta, così come a maggior ragione un non giustificato rifiuto del lavoratore di aderire a tali percorsi, ben potrebbero indurre il Giudice, che pur ritenga il licenziamento non giustificato, a limitare l'entità dell'indennità risarcitoria.

Infine, per scongiurare il ricorso a strumentali assenze per malattia del lavoratore, la legge di riforma precisa che il licenziamento disciplinare intimato all'esito del procedimento di cui all'art. 7 St. Lav. ed il licenziamento per motivi economici intimato all'esito della procedura preventiva di conciliazione di cui al nuovo articolo 7 legge n. 604/1966 "produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva"; il periodo di lavoro eventualmente svolto nel corso della procedura si considera come preavviso lavorato.

È però fatto salvo l'effetto sospensivo disposto dalle norme di cui al d. Lgs. n. 151/2001 (in tema di tutela della maternità e della paternità); parimenti l'efficacia del licenziamento è sospesa in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro.

4. I termini per l'impugnazione stragiudiziale e giudiziale del licenziamento.

Fermo restando l'obbligo per il lavoratore di impugnare estragiudizialmente il licenziamento entro 60 giorni dalla sua comunicazione, il successivo termine di decadenza di 270 per depositare in Cancelleria il ricorso giudiziale, recentemente introdotto dal Collegato lavoro (legge 183/2010), è stato ulteriormente ridotto a 180 giorni (art. 6, comma 2 legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 38 Riforma Lavoro).

Detto termine di 180 giorni si applica ai licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della Riforma del lavoro (art. 1, comma 39).

La riduzione del termine per il deposito del ricorso avanti il Giudice del lavoro pare essere coerente con il fatto che, in base al nuovo rito sul licenziamento, il ricorso introduttivo del giudizio possa essere (almeno in linea teorica) alquanto scarno (v. paragrafo successivo).

5. Il nuovo rito per le cause di licenziamento.

Il nuovo rito per le cause di licenziamento si applica alle controversie, instaurate successivamente all'entrata in vigore della legge, aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti (anche intimati prima dell'entrata in vigore della legge) nelle ipotesi regolate dall'art. 18 St. Lav.. Tale rito si applica anche quando devono essere risolte, unitamente al recesso, questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro (false partite IVA, collaborazioni autonome o a progetto simulate etc.).

Visto il richiamo all'art. 18 St. Lav., il rito speciale, dunque, non trova applicazione nei casi di licenziamenti operati da datori di lavoro rientranti nella c.d. tutela obbligatoria (salvo il caso di licenziamenti discriminatori o nulli per i quali si applicano le tutele di cui al comma primo del nuovo articolo 18).

La principale novità è costituita dal fatto che la Riforma ha reso necessaria e strutturale la fase d'urgenza (in precedenza solo eventuale e subordinata alla sussistenza del requisito del periculum in mora).

Il giudizio ha inizio con il deposito (entro 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale del licenziamento) di un ricorso avente i requisiti di cui all'art. 125 cpc (identificazione dell'ufficio giudiziario, delle parti e dei loro procuratori, dell'oggetto e delle ragioni della domanda e le conclusioni).

In tale fase, dunque, la legge non richiama i requisiti di cui all'art. 414: dunque, stando alla lettera della norma, si potrebbe depositare il ricorso senza indicare i mezzi di prova di cui il ricorrente intenda avvalersi (previsti dall'art. 414, comma 1 n. 5).

Che poi i soli requisiti previsti dall'art. 125 cpc risultino, oltre che necessari, anche sufficienti per la parte convenuta ad adeguatamente difendersi ed al Giudice a decidere lo si vedrà in base agli orientamenti dei Tribunali.

In attesa delle prime pronunce sul punto, non ci si può esimere dall'evidenziare che non è dato di sapere come il Giudice possa "procedere agli atti di istruzione richiesti dalle parti" ... ove le parti non ne abbiano richiesto alcuno.

Con il ricorso non possono essere proposte ulteriori e diverse domande a meno che queste ultime siano fondate sugli identici fatti costitutivi della domanda principale: e così non sarà possibile sottoporre al Giudice, in un'unica causa, la questione di legittimità del licenziamento e, ad esempio, una richiesta per straordinari non pagati o per differenze sul TFR. Ciò non potrà che portare ad una duplicazione della cause con buona pace del buon e spedito funzionamento degli uffici.

Depositato il ricorso il Giudice deve fissare l'udienza non oltre 40 giorni dal deposito; il ricorso dovrà essere notificato alla controparte, a cura del ricorrente anche a mezzo posta elettronica certificata, nel termine assegnato dal Giudice, comunque non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza.

Il resistente si deve costituire in Cancelleria nel termine non inferiore a 5 giorni prima dell'udienza.

All'udienza così fissata il Giudice, sentite le parti ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalla parti o disposti d'ufficio ex art. 421 cpc.

E' presumibile, stante il mancato richiamo in questa fase agli artt. 414 e 416 cpc, che il Giudice possa (o debba) fare un uso più ampio dei propri poteri d'ufficio. All'esito il Giudice provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto del ricorso.

In linea teorica, dunque, il tutto si dovrebbe risolvere in un'unica udienza, nel corso della quale il Giudice interroga liberamente le parti, sente gli eventuali sommari informativi portati dalle parti, esamina gli eventuali documenti prodotti ed infine decide.

Contro l'ordinanza di accoglimento o rigetto, la parte soccombente può proporre opposizione innanzi al Tribunale che ha emesso il provvedimento. L'opposizione si propone con ricorso (che questa volta deve possedere i requisiti di cui all'art. 414 cpc) da depositare nel termine decadenziale di 30 giorni dalla notificazione dell'ordinanza o dalla sua comunicazione, se anteriore.

Anche in tale fase non si possono proporre domande diverse da quella avente ad oggetto il licenziamento (salvo che si fondino sugli identici fatti costitutivi), ma è concesso di chiamare in giudizio soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti. Depositato il ricorso, il Giudice deve (o dovrebbe) fissare l'udienza di discussione entro un termine assai breve (60 giorni); questa volta il termine per la costituzione del convenuto - a cui il ricorso deve essere notificato entro 30 giorni dall'udienza - è di 10 giorni prima dell'udienza. L'opposto si dovrà costituire in giudizio depositando memoria avente i requisiti di cui all'art. 416 cpc (e con le scadenze previste da detto articolo).

Dunque eventuali istanze di chiamata di terzi in causa dovranno essere indicate nella memoria di costituzione; per quanto riguarda le domande riconvenzionali, se fondate sui medesimi fatti costitutivi rispetto alla domanda principale, verranno trattate dal Giudice; diversamente il Giudice ne deve disporre la separazione.

All'udienza di discussione il Giudice "sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio ... e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda".

Il Giudice, ove opportuno, può rinviare ad una successiva udienza di discussione, concedendo alla parti termine per il deposito di note finali fino a 10 giorni prima dell'udienza. La sentenza, con la motivazione, deve essere depositata in Cancelleria entro 10 giorni dall'udienza di discussione, è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

Avverso la sentenza è ammesso reclamo da proporre avanti la Corte d'Appello. Anche il reclamo deve essere depositato, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla comunicazione della sentenza o dalla sua notificazione se anteriore; in mancanza sia di notificazione che di comunicazione si applica il termine lungo di sei mesi dalla pubblicazione della sentenza di cui all'art. 327 cpc.

Non sono ammessi nuovi documenti o mezzi di prova, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione, ovvero la parte dimostri di non averli potuti depositare in precedenza per causa ad essa non imputabile.

La Corte deve fissare l'udienza di discussione entro 60 giorni dal deposito del ricorso; per quanto riguarda i termini di notificazione e di costituzione si applicano gli stessi termini della precedente fase di opposizione.

Alla prima udienza la Corte d'Appello può sospendere, in presenza di gravi motivi, l'efficacia della sentenza reclamata. Anche la sentenza che chiude la fase di reclamo deve essere depositata, completa di motivazione, entro 10 giorni dall'udienza di discussione.

Infine il ricorso per Cassazione avverso la sentenza della corte territoriale deve essere proposto, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla comunicazione della stessa o dalla notificazione se anteriore; anche in tal caso in mancanza sia di notificazione che di comunicazione trova applicazione l'art. 327 cpc.

Si noti che l'eventuale istanza di sospensione della sentenza deve essere proposta alla stessa Corte d'Appello che provvede fissando apposita udienza.

Depositato il ricorso per cassazione, la Corte fissa l'udienza entro i successivi sei mesi.

6. Il nuovo articolo 18

La legge n. 92 del 28 giugno 2012, ha (solo in parte) infranto il diritto del lavoratore illegittimamente licenziato alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Da oggi, visti gli obiettivi di fondo della riforma del lavoro, la reintegrazione nel posto di lavoro dovrebbe trovare applicazione residuale nei soli casi più gravi e manifesti di illegittimità / nullità del licenziamento. Il condizionale è però d'obbligo in quanto si dovranno attendere le prime pronunce da parte dei Giudici (abituati ad oltre quarant'anni di reintegrazioni "automatiche").

La nuova norma modula le tutele dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo a seconda dei vizi in concreto riscontrati.

Ciò che la riforma non ha cambiato sono i requisiti sostanziali di legittimità del licenziamento, che restano immutati (giusta causa o giustificato motivo di cui all'art. 1 della legge n. 604/1966). Dunque per stabilire se un licenziamento è legittimo o meno si continuerà ad applicare le normative di riferimento e la loro interpretazione in sede giurisprudenziale come avvenuto fino ad ora.

Il nuovo articolo 18, rubricato "tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo", prevede quattro tipologie di sanzioni a seconda dei vizi del licenziamento in concreto riscontrati dal Giudice.

Dunque, mentre prima della riforma al Giudice che avesse ritenuto il licenziamento illegittimo non restava che condannare il datore di lavoro alla reintegrazione in servizio del lavoratore, nonché al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni perse dal licenziamento all'effettiva reintegrazione (fermo restando il limite minimo di 5 mensilità), oggi, una volta ritenuto sussistente un vizio del licenziamento, il Giudice dovrà valutare quale sanzione applicare, in ragione del vizio riscontrato.

Di seguito uno schema delle tipologie di vizi del licenziamento e delle conseguenti tutele del lavoratore.

Tipologie di vizi del licenziamento	Ipotesi sanzionatoria applicabile
1. Licenziamenti discriminatori (art 3 legge n. 108/1990)	Reintegrazione in servizio del lavoratore; risarcimento integrale dei danni (tutte le mensilità perse dal licenziamento alla reintegrazione detratto)

<p>2. Licenziamenti orali</p> <p>3. Altre tipologie di licenziamento nullo (intimato in concomitanza di matrimonio ai sensi dell'art.35 della legge pari opportunità tra uomo e donna - d. Lgs. N. 198/2006; in violazione dei divieti di licenziamento posti a tutela della maternità e della paternità ai sensi dell'art. 54, commi 1,6,7 e 9 - d. Lgs. N. 151/2001; altri casi di nullità previsti dalla legge)</p> <p>4. licenziamenti determinati da un motivo illecito determinante ex art.1345 c.c. Reintegrazione e risarcimento "pieno" (art. 18, commi 1, 2, 3).</p>	<p>il solo eventuale aliunde perceptum, fermo il minimo di cinque mensilità);</p> <p>integrale versamento di tutti i contributi previdenziali ed assistenziali.</p>
--	---

Tale sanzione (che si applica anche ai licenziamenti dei dirigenti) trova applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro imprenditori e non imprenditori e quale che sia il numero di lavoratori impiegati.

Entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere il servizio, il lavoratore può (come in precedenza) chiedere, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita (che non è assoggettata a contribuzione previdenziale). La richiesta dell'indennità sostitutiva determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto nel caso in cui il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro.

Tipologie di vizi del licenziamento	Ipotesi sanzionatoria applicabile
<p>1. Insussistenza della giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, per insussistenza del fatto contestato, ovvero perchè il fatto contestato rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, ovvero dei codici disciplinari applicabili.</p> <p>2. Difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore.</p> <p>3. Licenziamento per superamento del periodo di comporto dichiarato illegittimo (violazione dell'art. 2110, secondo comma c.c.).</p> <p>4. Manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (in</p>	<p>Reintegrazione e risarcimento "attenuato" (comma 4 art. 18 nuovo testo). Reintegrazione in servizio; risarcimento limitato nel massimo a 12 mensilità (od il minore importo nel caso in cui tra licenziamento e reintegrazione decorra un periodo inferiore), dedotti gli eventuali aliunde perceptum e percipiendum; regolarizzazione contributiva dal licenziamento alla reintegrazione con possibilità di detrarre la contribuzione accreditata al lavoratore per effetto di altra attività lavorativa.</p>

tali casi il Giudice può - e non deve - applicare le sanzioni previste dal comma 4 dell'art. 18 nuovo testo).	
---	--

Dal risarcimento si deve detrarre non solo quanto medio tempore percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative (aliunde perceptum), ma anche quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (aliunde percipiendum).

In tali ipotesi non vi è la "franchigia" minima della cinque mensilità.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali (maggiorati degli interessi legali e senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione), ma è ammessa la deduzione della contribuzione accreditata al lavoratore licenziamento per effetto di altre attività lavorative medio tempore svolte. Anche in tale ipotesi resta ferma la facoltà per il lavoratore di optare per l'indennità di 15 mensilità sostitutiva della reintegrazione.

Tipologie di vizi del licenziamento	Ipotesi sanzionatoria applicabile
1. Licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo dichiarati illegittimi (al di fuori delle ipotesi previste dal comma 4). 2. Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo dichiarati illegittimi (ma con motivo non ritenuto manifestamente insussistente ex comma 7).	Indennità onnicomprensiva senza reintegrazione (art. 18, comma 5). Il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Per la determinazione di detta indennità il Giudice tiene conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti; in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo il Giudice tiene, inoltre, conto delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura preventiva di conciliazione di cui alla nuova formulazione dell'art. 7 legge n. 604/1966.

Se in corso di giudizio emerge che un licenziamento formalmente intimato per motivi economici (giustificato motivo oggettivo) risulti, sulla base della domanda formulata da parte del

lavoratore, determinato da ragioni disciplinari o discriminatorie trovano applicazione le relative tutele previste.

Tipologie di vizi del licenziamento	Ipotesi sanzionatoria applicabile
1. Licenziamento dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, comma 2, legge n. 604/1966 (nella sua attuale	Indennità onnicomprensiva minima senza reintegrazione (art. 18, comma 6). Il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna del datore

<p>nuova formulazione).</p> <p>2. Licenziamento dichiarato inefficace per violazione della procedura di conciliazione preventiva presso la Direzione Territoriale del Lavoro di cui all'art. 7 legge n. 604/1966 (nella sua attuale nuova formulazione).</p> <p>3. Licenziamento disciplinare dichiarato inefficace per violazione della procedura di contestazione disciplinare di cui all'art. 7 St. Lav.</p>	<p>di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p>
---	---

Se però il Giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerta che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, in luogo di tale tutela applica quelle previste dai commi quarto, quinto o settimo.

Resta da segnalare, infine, che la nuova formulazione della norma in esame prevede una sorta di "diritto di ripensamento" del datore di lavoro, al quale è concessa la facoltà di revocare il licenziamento, entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione da parte del lavoratore del licenziamento stesso (art. 18, comma 10).

In caso di revoca del licenziamento il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione

di continuità, con diritto del lavoratore a percepire la retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca e senza l'applicazione di alcun regime sanzionatorio previsto dalla norma.

7.2. Legittimo licenziamento per falso certificato di malattia

News del 05/12/2012

La Corte di Cassazione, con sentenza del 7 settembre 2012, n. 14998, ha stabilito che è legittimo il licenziamento del lavoratore che abbia falsificato il proprio certificato di malattia al fine di prolungare i giorni di riposo.

Nel caso di specie il lavoratore, assente per malattia, aveva fatto pervenire al datore di lavoro copia dell'autorizzazione-impegnativa inviata all'INPS. L'azienda, richiesta copia all'INPS, aveva accertato che i dati riportati non coincidevano con quelli della copia ricevuta dal lavoratore: quest'ultima, infatti, indicava un numero di giorni superiore a quelli previsti nella copia dell'Ente, oltre ad un evidente segno di abrasione e alla firma di un medico diverso da quello che aveva compilato il primo certificato.

Pertanto, la Cassazione ha ribadito la natura fraudolenta del comportamento del lavoratore, respingendo il ricorso di quest'ultimo per ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro ed il risarcimento dei danni.

7.3. Licenziamento per razionalizzazione spese

News del 15/09/2012

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza del 9 luglio 2012, n. 11465, ha stabilito che la decisione di licenziare un dipendente allo scopo di razionalizzare le spese di gestione per far fronte a sfavorevoli

situazioni che impongono una effettiva necessità di riduzione dei costi, è scelta riservata all'imprenditore e rientra nella nozione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Nel caso di specie, una dipendente di una società era stata licenziata perché la società - di piccole dimensioni - datrice di lavoro, attraversando un periodo di difficoltà economica, aveva deciso, in un'ottica di razionalizzazione delle spese, di sopprimere il suo posto di lavoro trasferendo le sue attività lavorative a una professionista esterna, realizzando in tal modo una economia di gestione.

La Corte di Cassazione, a tal proposito, 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".

Inoltre, la Corte ha ribadito che nella nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento deve ricondursi anche l'ipotesi in cui l'azienda attui un programma di riassetto organizzativo allo scopo di realizzare una gestione più economica dell'attività di impresa, una decisione presa 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 un'effettiva necessità di riduzione dei costi.

D'altra parte, ha ricordato la Corte, tali decisioni sono rimesse alla valutazione del datore di lavoro senza che il giudice possa sindacarle, atteso che la scelta dei criteri di gestione dell'impresa è espressione della libertà di iniziativa economica, tutelata dall'art. 41 della Costituzione.

7.4. Licenziamento per irreperibilità del lavoratore durante il turno di servizio

News del 06/09/2012

Cassazione Civile Sezione Lav. 30 maggio 2012 n. 8651

La Corte di Cassazione ha confermato la legittimità di un licenziamento intimato nei confronti di una guardia giurata che, senza alcuna autorizzazione e valida motivazione, si era recato fuori della zona di sua competenza abbandonando il proprio servizio.

È stato affermato al riguardo che per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare; la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato.

7.5. Licenziamento per condanna penale

News del 07/09/2011

La Corte di Cassazione, sez. lav., con ordinanza del 31 agosto 2010, n. 18986, ha statuito che, nel caso di licenziamento per condanna penale subita dal lavoratore – giusta causa tipizzata dal contratto collettivo di riferimento –, il principio di immediatezza della contestazione disciplinare (la cui tempestività è normalmente necessaria per il caso di licenziamento motivato dal solo illecito del lavoratore) non è violato dall’attesa della sentenza penale.

In altre parole, nel caso in cui il licenziamento sia irrogato proprio in ragione della condanna penale (e non di un semplice illecito disciplinare, al quale, eventualmente, consegua un procedimento penale), la contestazione sarà necessariamente successiva a tale condanna, e la tempestività andrà valutata in relazione al momento in cui il datore di lavoro ne sia venuto a conoscenza, a prescindere dal fatto che lo stesso fosse già a conoscenza dell’illecito.

Elemento costitutivo della fattispecie, infatti, non è solo l’illecito, ma anche la condanna penale stessa: la contestazione sarà dunque possibile solo al verificarsi di tutti gli elementi costitutivi della fattispecie disciplinare.

7.6. Indennità risarcitoria

News del 19/12/12

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza del 7 settembre 2012, n. 14996, ha chiarito come, in tema di indennità risarcitoria, la riforma Fornero (legge n. 92/2012) abbia fornito un’interpretazione autentica della previsione di cui al Collegato lavoro.

L’art. 1, comma 13, della riforma Fornero, infatti, chiarisce in via definitiva che l’indennità risarcitoria per contratto a termine illegittimo (prevista dall’art. 32, comma 5, del Collegato) va intesa come omnicomprensiva, cioè che ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, in ragione della sua natura omnicomprensiva e sanzionatoria, la stessa Corte ha chiarito che l’indennità non è assoggettabile a termine di prescrizione quinquennale, né ai termini di prescrizione brevi previsti per i salari dal Codice civile.

7.7. Reintegro selettivo

News del 28/09/2011

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza n. 17093 ha espresso il principio giuridico secondo il quale il giudice, nel valutare la legittimità o meno di un licenziamento (adeguando le fattispecie di giusta causa e giustificato motivo soggettivo al contesto sociale, in continua evoluzione), non può in ogni caso “sconfinare”, imponendo all’imprenditore un reintegro del dipendente che contrasti con le scelte organizzative dell’azienda.

Nel caso di specie, invece, la Corte di appello aveva stabilito l’illegittimità del licenziamento del dipendente di una ditta di manutenzione ascensori, “reo” di aver tentato di abbordare un’inquilina nel corso di un intervento, ordinandone il reintegro. Secondo i giudici, infatti, per salvare il rapporto fiduciario con l’azienda, sarebbe stato sufficiente disporre un diverso assetto organizzativo dell’impresa, destinando il dipendente, ad esempio, a lavori di squadra, in modo tale da poter evitare il ripetersi di situazioni analoghe

a quella "incriminata" (imponendo all'imprenditore, in tal modo, una scelta organizzativa che altrimenti non avrebbe mai compiuto).

Il giudice, secondo la Cassazione, deve invece limitarsi ad un'interpretazione "giuridica e non fattuale" della norma, verificando di conseguenza se ricorra o meno, nella violazione commessa dal lavoratore, quella "gravità" tale da porre fine al rapporto fiduciario, non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro e, pertanto, idonea a legittimare il licenziamento. Ciò senza esprimere, al contrario, valutazioni di fatto sull'assetto organizzativo dell'impresa, di regola deciso insindacabilmente dal datore di lavoro.

7.8. Malattia compatibilità uscite

News dell' 08/04/2011

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza 6375/2011 ha stabilito l'illegittimità del licenziamento intimato al dipendente in malattia il quale esca di casa per occuparsi dei normali impegni della vita quotidiana, nel caso in cui il medico, dopo la contestazione disciplinare di addebito, abbia rilasciato un certificato che prescriva di compiere del movimento.

Nel caso di specie al dipendente, in malattia per un'inflammazione al tendine, a seguito di accertamenti effettuati dal datore di lavoro tramite investigatori privati era stato contestato un comportamento incompatibile con la verosimile sussistenza dello stato patologico, consistente nelle uscite da casa per fare la spesa o per occuparsi delle normali incombenze quotidiane.

La Suprema Corte, a tal proposito, ha rilevato che il lavoratore aveva ripreso alcune attività della vita privata, quali spostamenti a piedi e in auto per lo svolgimento, ad esempio, di commissioni; attività che, d'altra parte, non comportavano una gravosità comparabile a quella della sua attività lavorativa (da svolgersi costantemente in piedi, con continui movimenti e spostamenti di pesi).

Non sussisteva, di conseguenza, l'onere per il lavoratore di provare, a ulteriore conferma della certificazione medica (la quale prescriveva, appunto, di compiere del movimento), la perdurante inabilità temporanea rispetto all'attività lavorativa. Sarebbe stato, infatti, onere del datore di lavoro fornire la prova della compatibilità delle mansioni con le condizioni di salute del dipendente.

8. Appalti

8.1. Superminimo

News del 05/12/2012

Cassazione, sez. lav., 5 giugno 2012 n. 9011

Si riporta di seguito la massima di cui alla sentenza indicata.

“Il superminimo è una voce che ha carattere retributivo e va riconosciuta anche nel caso in cui il dipendente passi ad altra ditta subentrante in un appalto che abbia accettato di mantenere i medesimi livelli retributivi”.

8.2. Responsabilità solidale

News del 08/06/2012

Il Ministero del Lavoro, con nota del 13 aprile 2012, prot. n. 7140, in risposta ad un quesito avanzato dall'Ance (Associazione nazionale costruttori edili), ha chiarito che, in tema di responsabilità solidale nel contratto di appalto tra appaltatore principale ed eventuali subappaltatori, il limite dei 2 anni di applicazione di tale regime deve intendersi riferito al singolo lavoro oggetto di subappalto.

In altre parole, i 2 anni di responsabilità solidale dell'appaltatore principale nei confronti del subappaltatore decorrono dalla data di cessazione del singolo lavoro oggetto di subappalto, e non del principale contratto di appalto (ciò significherebbe, altrimenti, nel caso di appalti di lunga durata, in cui si susseguono diversi subappaltatori, un'estensione sproporzionata della responsabilità solidale dell'appaltatore nei confronti di tutte le imprese subappaltatrici).

8.3. Cambio d'appalto: disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva

News del 27/09/2012

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello del 1 agosto 2012, n. 22, nel ribadire che la materia della successione degli appalti tra imprese trova la propria disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva, ha osservato che tale tutela, avendo natura esclusivamente contrattuale, potrebbe d'altra parte avere un'efficacia limitata, dal momento che l'impresa subentrante potrebbe applicare un contratto collettivo diverso.

Il Ministero ha tuttavia precisato che, al di là della contrattazione collettiva, l'ordinamento, sia pur non disciplinando direttamente il meccanismo del cambio di appalto, concede comunque al lavoratore al quale sia stato intimato il licenziamento per cessazione dell'appalto, sufficiente tutela sia nei confronti del datore di lavoro (purché possa dimostrare l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo del licenziamento individuale), sia nei confronti della società nuova appaltatrice (il cambio d'appalto, sia pur non rientrante nella fattispecie di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c., può tuttavia esservi ricondotto laddove, in sede giudiziaria, se ne ravvisino gli elementi che ne possano accertare la sussistenza).

8.4. Responsabilità solidale

News del 25/05/2012

Il Decreto fiscale (DI 16/2012) ha esteso l'ambito di applicazione della responsabilità solidale del committente negli appalti anche ai debiti fiscali: l'art. 2, infatti, prevede che il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore - e con ciascuno degli eventuali subappaltatori - al versamento delle ritenute sui redditi da lavoro dipendente e dell'Iva scaturente da fatture relative a prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto.

Il vincolo di responsabilità solidale - che può essere escluso solo nel caso in cui il committente dimostri di aver messo in atto tutte le cautele possibili per evitare l'inadempimento - si estende per tutta la durata del contratto e per i due anni successivi alla cessazione dell'appalto.

8.5. Sentenza del TAR del Lazio su appalto di servizi

News del 09/09/2011

In tema di appalto di servizi, la stazione appaltante è tenuta a fornire le indicazioni essenziali per la formulazione dell'offerta in modo chiaro, comprensibile e completo, al fine di consentire alle imprese che intendono partecipare alla gara di valutare correttamente la convenienza economica del servizio richiesto e di partecipare alla gara in posizione di parità rispetto agli altri concorrenti.

Il T.A.R. Lazio, con sentenza n. 706 del 24 gennaio 2011, ha accolto il ricorso di due società, in raggruppamento temporaneo di imprese, le quali hanno impugnato, a partire dal bando, gli atti relativi ad una gara di appalto di servizi, lamentando il fatto di non aver ricevuto informazioni e documentazione sufficienti a conoscere l'effettiva portata dell'impegno che avrebbero dovuto assumere in caso di aggiudicazione del servizio, oltre che a consentire la formulazione di un'offerta a tal fine adeguata.

In sintesi, la lettera di invito si limitava ad indicare un sito internet come unica fonte per avere conoscenza della documentazione relativa alla gara di appalto; a fronte, poi, delle richieste pervenute al fine di ottenere un'integrazione delle indicazioni (circa, ad es., il n° totale del monte ore di lavoro da prestare, il n° dei dipendenti e l'inquadramento dei dipendenti impiegati - informazione necessaria, tra l'altro, al fine di valutare e garantire il rispetto degli obblighi contenuti nel CCNL di riferimento -, ecc.), necessarie alla formulazione dell'offerta, la stazione appaltante rinviava alle singole strutture interessate della richiesta. Tuttavia, non tutte le strutture fornivano una risposta entro i termini previsti dal bando, impedendo di conseguenza la formulazione di un'offerta economica responsabile e consapevole.

D'altra parte, anche seguendo solamente le indicazioni fornite dalla stazione appaltante, la base d'asta risultava essere insufficiente a compensare anche i soli costi per l'erogazione dei servizi richiesti.

Trattandosi di una procedura di gara organizzata sulla base del criterio del prezzo più basso, ne conseguiva poi che i singoli elementi costituenti l'offerta non potevano essere rimessi nella disponibilità delle imprese partecipanti, ma dovevano essere stabiliti in modo puntuale dalla stazione appaltante, proprio allo scopo di consentire una paritaria competizione sul prezzo partendo da elementi certi.

Il T.A.R. ha rilevato, oltre all'indeterminatezza dell'offerta, la violazione dell'art. 89 del Codice degli appalti, il quale prevede che nella predisposizione di una gara la stazione appaltante sia tenuta a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro come determinato dall'art. 87, comma 2, lettera g); disposizione che fa riferimento al costo del lavoro "...come determinato

periodicamente in apposite tabelle dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale e assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali; in mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione”.

Limitate risorse economiche, in nessun caso, giustificano un'impostazione della base d'asta che non consideri il costo del lavoro previsto per quelle prestazioni; solo dopo aver stabilito i dati necessari e corretti per una giusta formulazione dell'offerta, ovviamente, all'interno della spesa possibile sulla base degli stanziamenti stabiliti, la stazione appaltante potrà indicare il numero delle prestazioni e il monte ore richiesto e, quindi, chiedere l'offerta sulla base del criterio economico ritenuto conveniente.

8.6. Decreto Sviluppo (DL 70/2011) - Escluse, nella valutazione dell'offerta migliore, le spese relative al costo del personale e della sicurezza sul lavoro

News del 19/07/2011

Portiamo all'attenzione un estratto del Codice degli appalti (D.lgs. 163/2006), mettendo in evidenza le modifiche che il Decreto Sviluppo, da poco convertito in legge, ha apportato.

In particolare, si rileva come, a seguito delle modifiche introdotte, l'offerta migliore selezionata dalla stazione appaltante dovrà essere determinata al netto delle spese relative al costo del personale, valutato sulla base dei minimi salariali definiti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore, oltre che dei costi relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale previsione, introdotta allo scopo di disincentivare il ricorso al lavoro nero, consente quindi di poter modificare l'offerta al ribasso, purché tale ribasso non abbia ad oggetto il costo del lavoro e della sicurezza.

Sezione V - Criteri di selezione delle offerte e verifica delle offerte anormalmente basse

Art. 81. Criteri per la scelta dell'offerta migliore

(art. 53, dir. 2004/18; art. 55, dir. 2004/17; art. 19, d.lgs. n. 358/1992; art. 21, legge n. 109/1994; art. 23, d.lgs. n. 157/1995; art. 24, d.lgs. n. 158/1995)

1. Nei contratti pubblici, fatte salve le disposizioni legislative, regolamentari o amministrative relative alla remunerazione di servizi specifici, la migliore offerta è selezionata con il criterio del prezzo più basso o con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

2. Le stazioni appaltanti scelgono, tra i criteri di cui al comma 1, quello più adeguato in relazione alle caratteristiche dell'oggetto del contratto, e indicano nel bando di gara quale dei due criteri di cui al comma 1 sarà applicato per selezionare la migliore offerta.

3. Le stazioni appaltanti possono decidere di non procedere all'aggiudicazione se nessuna offerta risulti conveniente o idonea in relazione all'oggetto del contratto.

3-bis. L'offerta migliore è altresì determinata al netto delle spese relative al costo del personale, valutato sulla base dei minimi salariali definiti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e delle misure di adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. (comma aggiunto dall'art. 4, comma 2, lettera i-bis), legge n. 106 del 2011)

Art. 82. Criterio del prezzo più basso

(art. 53, dir. 2004/18; art. 55, dir. 2004/17; art. 19, d.lgs. n. 358/1992; art. 21, legge n. 109/1994; art. 23, d.lgs. n. 157/1995; art. 24, d.lgs. n. 158/1995; artt. 89 e 90, d.P.R. n. 554/1999)

1. Il prezzo più basso, inferiore a quello posto a base di gara, è determinato come segue.
2. Il bando di gara stabilisce:
 - a) se il prezzo più basso, per i contratti da stipulare a misura, è determinato mediante ribasso sull'elenco prezzi posto a base di gara ovvero mediante offerta a prezzi unitari;
 - b) se il prezzo più basso, per i contratti da stipulare a corpo, è determinato mediante ribasso sull'importo dei lavori posto a base di gara ovvero mediante offerta a prezzi unitari.
3. Per i contratti da stipulare parte a corpo e parte a misura, il prezzo più basso è determinato mediante offerta a prezzi unitari.
4. Le modalità applicative del ribasso sull'elenco prezzi e dell'offerta a prezzi unitari sono stabilite dal regolamento.

Art. 83. Criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa

(art. 53, dir. 2004/18; art. 55, dir. 2004/17; art. 21, legge n. 109/1994; art. 19, d.lgs. n. 358/1992; art. 23, d.lgs. n. 157/1995; art. 24, d.lgs. n. 158/1995)

1. Quando il contratto è affidato con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, il bando di gara stabilisce i criteri di valutazione dell'offerta, pertinenti alla natura, all'oggetto e alle caratteristiche del contratto, quali, a titolo esemplificativo:
 - a) il prezzo;
 - b) la qualità;
 - c) il pregio tecnico;
 - d) le caratteristiche estetiche e funzionali;
 - e) le caratteristiche ambientali e il contenimento dei consumi energetici e delle risorse ambientali dell'opera o del prodotto; (lettera così sostituita dall'articolo 1, comma 1, lettera i), d.lgs. n. 113 del 2007)
 - f) il costo di utilizzazione e manutenzione;
 - g) la redditività;
 - h) il servizio successivo alla vendita;
 - i) l'assistenza tecnica;
 - l) la data di consegna ovvero il termine di consegna o di esecuzione;
 - m) l'impegno in materia di pezzi di ricambio;
 - n) la sicurezza di approvvigionamento;
 - o) in caso di concessioni, altresì la durata del contratto, le modalità di gestione, il livello e i criteri di aggiornamento delle tariffe da praticare agli utenti.
2. Il bando di gara ovvero, in caso di dialogo competitivo, il bando o il documento descrittivo, elencano i criteri di valutazione e precisano la ponderazione relativa attribuita a ciascuno di essi, anche mediante una soglia, espressa con un valore numerico determinato, in cui lo scarto tra il punteggio della soglia e quello massimo relativo all'elemento cui si riferisce la soglia deve essere appropriato.

3. Le stazioni appaltanti, quando ritengono la ponderazione di cui al comma 2 impossibile per ragioni dimostrabili, indicano nel bando di gara e nel capitolato d'oneri, o, in caso di dialogo competitivo, nel bando o nel documento descrittivo, l'ordine decrescente di importanza dei criteri.

4. Il bando per ciascun criterio di valutazione prescelto prevede, ove necessario, i sub-criteri e i sub-pesi o i sub-punteggi. Ove la stazione appaltante non sia in grado di stabilirli tramite la propria organizzazione, provvede a nominare uno o più esperti con il decreto o la determina a contrarre, affidando ad essi l'incarico di redigere i criteri, i pesi, i punteggi e le relative specificazioni, che verranno indicati nel bando di gara. (comma così modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera u), d.lgs. n. 152 del 2008)

5. Per attuare la ponderazione o comunque attribuire il punteggio a ciascun elemento dell'offerta, le stazioni appaltanti utilizzano metodologie tali da consentire di individuare con un unico parametro numerico finale l'offerta più vantaggiosa. Dette metodologie sono stabilite dal regolamento, distintamente per lavori, servizi e forniture e, ove occorra, con modalità semplificate per servizi e forniture. Il regolamento, per i servizi, tiene conto di quanto stabilito dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 marzo 1999, n. 117 e dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 novembre 2005, in quanto compatibili con il presente codice.

Art. 84. Commissione giudicatrice nel caso di aggiudicazione con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa

(art. 21, legge n. 109/1994; art. 92, d.P.R. n. 554/1999) (i commi 2, 3, 8 e 9, sono stati dichiarati costituzionalmente illegittimi da Corte Cost. con sentenza n. 401 del 2007, nella parte in cui, per i contratti inerenti a settori di competenza regionale, non prevedono il loro carattere suppletivo e cedevole)

1. Quando la scelta della migliore offerta avviene con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, la valutazione è demandata ad una commissione giudicatrice, che opera secondo le norme stabilite dal regolamento.

2. La commissione, nominata dall'organo della stazione appaltante competente ad effettuare la scelta del soggetto affidatario del contratto, è composta da un numero dispari di componenti, in numero massimo di cinque, esperti nello specifico settore cui si riferisce l'oggetto del contratto.

3. La commissione è presieduta di norma da un dirigente della stazione appaltante e, in caso di mancanza in organico, da un funzionario della stazione appaltante incaricato di funzioni apicali, nominato dall'organo competente. (comma così modificato dall'art. 2, comma 1, lettera r), d.lgs. n. 113 del 2007)

4. I commissari diversi dal Presidente non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta.

5. Coloro che nel biennio precedente hanno rivestito cariche di pubblico amministratore non possono essere nominati commissari relativamente a contratti affidati dalle amministrazioni presso le quali hanno prestato servizio.

6. Sono esclusi da successivi incarichi di commissario coloro che, in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, abbiano concorso, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi.

7. Si applicano ai commissari le cause di astensione previste dall'articolo 51 codice di procedura civile.

8. I commissari diversi dal presidente sono selezionati tra i funzionari della stazione appaltante. In caso di accertata carenza in organico di adeguate professionalità, nonché negli altri casi previsti dal regolamento in cui ricorrono esigenze oggettive e comprovate, i commissari diversi dal presidente sono scelti tra funzionari di amministrazioni aggiudicatrici di cui all'articolo 3, comma 25, ovvero con un criterio di rotazione tra gli appartenenti alle seguenti categorie: (comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera l), d.lgs. n. 113 del 2007)

a) professionisti, con almeno dieci anni di iscrizione nei rispettivi albi professionali, nell'ambito di un elenco, formato sulla base di rose di candidati fornite dagli ordini professionali;

b) professori universitari di ruolo, nell'ambito di un elenco, formato sulla base di rose di candidati fornite dalle facoltà di appartenenza.

9. Gli elenchi di cui al comma 8 sono soggetti ad aggiornamento almeno biennale.

10. La nomina dei commissari e la costituzione della commissione devono avvenire dopo la scadenza del termine fissato per la presentazione delle offerte.

11. Le spese relative alla commissione sono inserite nel quadro economico del progetto tra le somme a disposizione della stazione appaltante.

12. In caso di rinnovo del procedimento di gara a seguito di annullamento dell'aggiudicazione o di annullamento dell'esclusione di taluno dei concorrenti, è riconvocata la medesima commissione.

Art. 85. Ricorso alle aste elettroniche

(art. 54, dir. 2004/18; art. 56, dir. 2004/17; d.P.R. n. 101/2002)

1. Nelle procedure aperte, ristrette, o negoziate previo bando, quando ricorrono le condizioni di cui al comma 3, le stazioni appaltanti possono stabilire che l'aggiudicazione dei contratti di appalto avvenga attraverso un'asta elettronica.

2. Alle condizioni di cui al comma 3, le stazioni appaltanti possono stabilire di ricorrere all'asta elettronica in occasione del rilancio del confronto competitivo fra le parti di un accordo quadro, e dell'indizione di gare per appalti da aggiudicare nell'ambito del sistema dinamico di acquisizione.

3. Le aste elettroniche possono essere utilizzate quando le specifiche dell'appalto possono essere fissate in maniera precisa e la valutazione delle offerte rispondenti alle specifiche definite nel bando di gara sia effettuabile automaticamente da un mezzo elettronico, sulla base di elementi quantificabili in modo tale da essere espressi in cifre o percentuali. Le stazioni appaltanti non possono ricorrere alle aste elettroniche abusivamente o in modo tale da impedire, limitare o distorcere la concorrenza o comunque in modo da modificare l'oggetto dell'appalto, come definito dal bando e dagli altri atti di gara.

4. L'asta elettronica riguarda: a) unicamente i prezzi, quando l'appalto viene aggiudicato al prezzo più basso;

b) i prezzi e i valori degli elementi dell'offerta indicati negli atti di gara, quando l'appalto viene aggiudicato all'offerta economicamente più vantaggiosa.

5. Il ricorso ad un'asta elettronica per l'aggiudicazione dell'appalto deve essere espressamente indicato nel bando di gara.

6. Il bando o il capitolato devono indicare le seguenti specifiche informazioni:

- a) gli elementi i cui valori sono oggetto di valutazione automatica nel corso dell'asta elettronica;
- b) gli eventuali limiti minimi e massimi dei valori degli elementi dell'offerta, come indicati nelle specifiche dell'appalto;
- c) le informazioni che saranno messe a disposizione degli offerenti nel corso dell'asta elettronica con eventuale indicazione del momento in cui saranno messe a loro disposizione;
- d) le informazioni riguardanti lo svolgimento dell'asta elettronica;
- e) le condizioni alle quali gli offerenti possono effettuare rilanci e, in particolare, gli scarti minimi eventualmente richiesti per il rilancio;
- f) le informazioni riguardanti il dispositivo elettronico utilizzato, nonché le modalità e specifiche tecniche di collegamento.

7. Prima di procedere all'asta elettronica, le stazioni appaltanti effettuano, in seduta riservata, una prima valutazione completa delle offerte pervenute con le modalità stabilite nel bando di gara e in conformità al criterio di aggiudicazione prescelto e alla relativa ponderazione. Tutti i soggetti che hanno presentato offerte ammissibili sono invitati simultaneamente per via elettronica a presentare nuovi prezzi o nuovi valori; l'invito contiene ogni informazione necessaria al collegamento individuale al dispositivo elettronico utilizzato e precisa la data e l'ora di inizio dell'asta elettronica. L'asta elettronica si svolge in un'unica seduta e non può aver inizio prima di due giorni lavorativi a decorrere dalla data di invio degli inviti. (comma così modificato dall'art. 2, comma 1, lettera q), d.lgs. n. 152 del 2008)

8. Quando l'aggiudicazione avviene in base al criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, l'invito di cui al comma 7 è corredato del risultato della valutazione completa dell'offerta dell'offerente interessato, effettuata conformemente alla ponderazione di cui all'articolo 83, comma 2. L'invito precisa, altresì, la formula matematica che determina, durante l'asta elettronica, le riclassificazioni automatiche in funzione dei nuovi prezzi o dei nuovi valori presentati. Questa formula integra la ponderazione di tutti i criteri stabiliti per determinare l'offerta economicamente più vantaggiosa, quale indicata nel bando o negli altri atti di gara; a tal fine le eventuali forcelle devono essere precedentemente espresse con un valore determinato. Qualora siano ammesse varianti, per ciascuna variante deve essere fornita una formula matematica separata per la relativa ponderazione.

9. Nel corso dell'asta elettronica, le stazioni appaltanti comunicano in tempo reale a tutti gli offerenti almeno le informazioni che consentano loro di conoscere in ogni momento la rispettiva classificazione. Le stazioni appaltanti possono, altresì, comunicare ulteriori informazioni riguardanti prezzi o valori presentati da altri offerenti, purché sia previsto negli atti di gara. Le stazioni appaltanti possono inoltre, in qualsiasi momento, annunciare il numero di partecipanti alla relativa fase d'asta, fermo restando che in nessun caso può essere resa nota l'identità degli offerenti durante lo svolgimento dell'asta e fino all'aggiudicazione.

10. Le stazioni appaltanti dichiarano conclusa l'asta elettronica alla data e ora di chiusura preventivamente fissate.

11. Dopo aver dichiarata conclusa l'asta elettronica, le stazioni appaltanti aggiudicano l'appalto ai sensi dell'articolo 81, in funzione dei risultati dell'asta elettronica.

12. Il regolamento stabilisce:

a) i presupposti e le condizioni specifiche per il ricorso alle aste elettroniche;

b) i requisiti e le modalità tecniche della procedura di asta elettronica; c) le condizioni e le modalità di esercizio del diritto di accesso agli atti della procedura di asta elettronica, nel rispetto dell'articolo

13. Alle condizioni di cui al comma 3, le stazioni appaltanti possono stabilire di ricorrere a procedure di gara interamente gestite con sistemi telematici, disciplinate con il regolamento nel rispetto delle disposizioni di cui al presente codice.

(comma così modificato dall'art. 2, comma 1, lettera q), d.lgs. n. 152 del 2008)

Art. 86. Criteri di individuazione delle offerte anormalmente basse

(art. 21, co. 1-bis, legge n. 109/1994; art. 64, co. 6 e art. 91, co. 4, d.P.R. n. 554/1999; art. 19, d.lgs. n. 358/1992; art. 25, d.lgs. n. 157/1995; art. 25, d.lgs. n. 158/1995)

1. Nei contratti di cui al presente codice, quando il criterio di aggiudicazione è quello del prezzo più basso, le stazioni appaltanti valutano la congruità delle offerte che presentano un ribasso pari o superiore alla media aritmetica dei ribassi percentuali di tutte le offerte ammesse, con esclusione del dieci per cento, arrotondato all'unità superiore, rispettivamente delle offerte di maggior ribasso e di quelle di minor ribasso, incrementata dello scarto medio aritmetico dei ribassi percentuali che superano la predetta media.

2. Nei contratti di cui al presente codice, quando il criterio di aggiudicazione è quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa, le stazioni appaltanti valutano la congruità delle offerte in relazione alle quali sia i punti relativi al prezzo, sia la somma dei punti relativi agli altri elementi di valutazione, sono entrambi pari o superiori ai quattro quinti dei corrispondenti punti massimi previsti dal bando di gara.

3. In ogni caso le stazioni appaltanti possono valutare la congruità di ogni altra offerta che, in base ad elementi specifici, appaia anormalmente bassa.

3-bis. Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Ai fini del presente comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione. (comma introdotto dall'articolo 1, comma 909, lettera a), legge n. 296 del 2006, poi così sostituito dall'articolo 8, comma 1, legge n. 123 del 2007)

3-ter. Il costo relativo alla sicurezza non può essere comunque soggetto a ribasso d'asta. (comma introdotto dall'articolo 8, comma 1, legge n. 123 del 2007)

4. Il comma 1 non si applica quando il numero delle offerte ammesse sia inferiore a cinque. In tal caso le stazioni appaltanti procedono ai sensi del comma 3.

5. (comma abrogato dall'articolo 4-quater, comma 1, lettera b), legge n. 102 del 2009)

Art. 87. Criteri di verifica delle offerte anormalmente basse

(art. 55, dir. 2004/18; art. 57, dir. 2004/17; art. 21, co. 1-bis, legge n. 109/1994; art. 19, d.lgs. n.

358/1992; art. 25, d.lgs. n. 157/1995; art. 25, d.lgs. n. 158/1995; art. unico, legge n. 327/2000)

1. Quando un'offerta appaia anormalmente bassa, la stazione appaltante richiede all'offerente le giustificazioni relative alle voci di prezzo che concorrono a formare l'importo complessivo posto a base di gara, nonché, in caso di aggiudicazione con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, relative agli altri elementi di valutazione dell'offerta, procedendo ai sensi dell'articolo 88. All'esclusione può provvedersi solo all'esito dell'ulteriore verifica, in contraddittorio. (comma così sostituito dall'articolo 4-quater, comma 1, lettera c), legge n. 102 del 2009)

2. Le giustificazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo: (comma così modificato dall'articolo 4-quater, comma 1, lettera c), legge n. 102 del 2009)

a) l'economia del procedimento di costruzione, del processo di fabbricazione, del metodo di prestazione del servizio;

b) le soluzioni tecniche adottate;

c) le condizioni eccezionalmente favorevoli di cui dispone l'offerente per eseguire i lavori, per fornire i prodotti, o per prestare i servizi;

d) l'originalità del progetto, dei lavori, delle forniture, dei servizi offerti;

e) (lettera abrogata dall'articolo 1, comma 909, lettera b), legge n. 296 del 2006)

f) l'eventualità che l'offerente ottenga un aiuto di Stato;

g) (lettera abrogata dall'art. 4, comma 2, lettera i-ter), legge n. 106 del 2011)

3. Non sono ammesse giustificazioni in relazione a trattamenti salariali minimi inderogabili stabiliti dalla legge o da fonti autorizzate dalla legge.

4. Non sono ammesse giustificazioni in relazione agli oneri di sicurezza in conformità all'articolo 131, nonché al piano di sicurezza e coordinamento di cui all'articolo 12, decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494 (ora articolo 100 del decreto legislativo n. 81 del 2008) e alla relativa stima dei costi conforme all'articolo 7, d.P.R. 3 luglio 2003, n. 222 (ora punto 4 dell'allegato XV al decreto legislativo n. 81 del 2008). Nella valutazione dell'anomalia la stazione appaltante tiene conto dei costi relativi alla sicurezza, che devono essere specificamente indicati nell'offerta e risultare congrui rispetto all'entità e alle caratteristiche dei servizi o delle forniture. (comma così modificato dall'articolo 1, comma 909, lettera c), legge n. 296 del 2006, poi dall'articolo 3 del d.lgs. n. 6 del 2007)

4-bis. Nell'ambito dei requisiti per la qualificazione di cui all'articolo 40 del presente decreto, devono essere considerate anche le informazioni fornite dallo stesso soggetto interessato relativamente all'avvenuto adempimento, all'interno della propria azienda, degli obblighi di sicurezza previsti dalla vigente normativa. (comma introdotto dall'articolo 1, comma 909, lettera d), legge n. 296 del 2006)

5. La stazione appaltante che accerta che un'offerta è anormalmente bassa in quanto l'offerente ha ottenuto un aiuto di Stato, può respingere tale offerta per questo solo motivo unicamente se, consultato l'offerente, quest'ultimo non è in grado di dimostrare, entro un termine stabilito dall'amministrazione e non inferiore a quindici giorni, che l'aiuto in questione era stato concesso legalmente. Quando la stazione appaltante respinge un'offerta in tali circostanze, ne informa tempestivamente la Commissione.

9. DURC

9.1. Mancata presentazione del DURC

News del 16/06/2011

La Corte di Cassazione, III sez. penale, con sentenza n. 21780 del 30 maggio u.s., ha statuito che la mancata presentazione del Durc non costituisce reato, e non può, di conseguenza, essere sanzionata sul piano penale. Il documento unico di regolarità contributiva, come noto, è un certificato che attesta la regolarità di un'impresa nei pagamenti e negli adempimenti previdenziali, assistenziali e assicurativi e in tutti gli altri obblighi verso Inps, Inail e casse edili.

Deve essere trasmesso dal committente o dal responsabile dei lavori all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio di attività. Si riferisce quindi ad un adempimento di carattere amministrativo. La sospensione del titolo abilitativo, come misura per l'omessa presentazione del documento, ha conseguentemente natura di sanzione amministrativa, che va a sommarsi a un'ulteriore sanzione pecuniaria, sempre di carattere amministrativo.

Chi non trasmette il Durc compie sì un illecito, ma di natura amministrativa (e non penale).

9.2. Presupposti alla base del rilascio del DURC.

News del 11/05/2011

Il Consiglio di Stato, sez. VI, con sentenza del 4 aprile 2011, n. 9300, in tema di presupposti alla base del rilascio del DURC, assume una posizione più "drastica" rispetto al – seppur recente (l'ultima sentenza in ordine di tempo risale al 24 febbraio 2011, n. 1228) – passato.

Nel caso di specie il Consiglio, a fronte del ricorso di una società esclusa da una gara di appalto in quanto non in possesso, alla data di scadenza del termine di presentazione dell'offerta, del requisito di regolarità contributiva, ha confermato la suddetta esclusione in ragione, in particolare, della "gravità" delle violazioni degli obblighi contributivi.

Contrariamente a quanto statuito con la decisione precedente, la quale aveva escluso che la stazione appaltante fosse vincolata a valutare la gravità dell'omissione con gli stessi parametri di cui al Decreto del Ministero del Lavoro del 24 ottobre 2007 – non sussistendo, di conseguenza, un'applicazione automatica della norma –, nella più recente pronuncia il Consiglio di Stato si è esplicitamente richiamato a tale disposizione.

Applicando i parametri di cui all'art. 8, comma 3, del citato D.M. – che individua come cause non ostative al rilascio del DURC uno scostamento di soli € 100,00 rispetto a quanto dovuto, o non superiore al 5% fra le somme dovute e quelle versate, con riferimento a ciascun periodo di paga o di contribuzione – la violazione della società (€ 14.000,00 non versati, riferiti i a 3mesi consecutivi), superando entrambi i limiti di tolleranza, risulta essere automaticamente connotata dal requisito della "gravità", senza necessità, da parte della stazione appaltante, di fornire ulteriori motivazioni all'esclusione.

10. Varie

10.1. Rifiuto di esibire la documentazione aziendale all'ispettore del lavoro

News del 27/09/2012

Il Ministero del Lavoro, con nota del 2 luglio 2012, prot. n. 12065, a seguito di richiesta di chiarimenti da parte di una Direzione Territoriale del Lavoro, ha chiarito che il rifiuto di esibire all'ispettore del lavoro la documentazione aziendale non costituisce reato (di cui all'art. 4, comma 7, legge n. 628/1961).

Il reato di "impedimento all'attività di vigilanza", infatti, sussiste solo quando chiunque (e non solo il datore di lavoro), legalmente richiesto dall'ispettorato del lavoro di fornire notizie, non le fornisca o le fornisca scientemente errate o incomplete.

La fattispecie penale, quindi, non può ritenersi verificata nel caso in cui il datore di lavoro si rifiuti di esibire la documentazione di lavoro della quale sia fatta generica richiesta dagli ispettori nel corso degli accertamenti di loro competenza .

In tal caso potrebbero essere invece applicabili le sanzioni amministrative ex art. 3, comma 3, legge n. 638/1983, o al massimo il rifiuto datoriale – in quanto collegato ad indagini di polizia amministrativa, e non all'insieme delle attività di cui all'art. 4 sopra citato – potrebbe comportare , ove ne ricorrano i presupposti, l'applicazione dell'art. 650 c.p., relativo all'inosservanza dei provvedimenti dell'Autorità.

10.2. Sostituzione di lavoratore scioperante

News del 27/09/2012

Sostituire i lavoratori scioperanti con altri lavoratori non è condotta antisindacale

La Corte di Cassazione, con sentenza del 6 agosto 2012, n. 14157, ha chiarito che, in caso di sciopero, la decisione del datore di lavoro di sostituire i lavoratori scioperanti con altri lavoratori, non aderenti o appartenenti a settori non interessati allo sciopero, non costituisce di per sé una condotta antisindacale.

Il diritto di sciopero, costituzionalmente garantito dall'art. 40, va infatti temperato con la libertà di iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost., e con il legittimo interesse del datore di lavoro a eliminare (o quantomeno limitare) i danni prodotti sull'organizzazione datoriale, e a riorganizzare, conseguentemente, la propria struttura.

Tuttavia, la libertà del datore di lavoro di sostituire i lavoratori scioperanti trova un limite indefettibile nel rispetto delle norme imperative di legge e dei contratti collettivi. Il carattere antisindacale della condotta datoriale può infatti essere escluso a condizione che i lavoratori sostituiti siano adibiti dal datore di lavoro a mansioni equivalenti o superiori a quelle svolte ordinariamente (nel rispetto dell'art. 2103 c.c., ai sensi del quale "il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte"), con le conseguenze che ne derivano, in primo luogo l'adeguamento della retribuzione dei lavoratori.

10.3. Possibilità di assumere i lavoratori in mobilità

News del 26/09/2012

Il Ministero del lavoro, con risposta a due interPELLI del 1 agosto 2012, nn. 21 e 25, ha confermato la possibilità di assumere i lavoratori in mobilità tramite contratto di apprendistato a prescindere dal rispetto dei limiti di età fissati per le tre tipologie contrattuali di cui agli artt. 3-5 del d.lgs. n. 167/2011 (in linea di massima, a seconda della tipologia contrattuale, compresi tra i quindici e i ventinove anni di età).

Unico requisito per l'assunzione dei suddetti lavoratori, con contratto di apprendistato ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale, è quindi l'iscrizione degli stessi nelle liste di mobilità, con o senza indennità, senza previsione di alcun limite d'età.

Nei confronti dei lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato si applica il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della stessa legge.

Si applicano quindi le regole previdenziali previste per gli assunti in mobilità, compreso l'eventuale beneficio legato all'indennità percepita (nel caso in cui ne siano destinatari), fino al termine previsto per la speciale categoria; a prescindere dalla durata del contratto, l'agevolazione contributiva non può superare i 18 mesi.

E' inoltre esclusa la possibilità di applicare alcun sgravio ai premi assicurativi dovuti per i lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato.

I datori di lavoro che assumono lavoratori con questa modalità avranno, quindi, soprattutto il vantaggio di poter fruire del sottoinquadramento previsto per gli apprendisti o, se previsto, della riduzione percentuale della retribuzione. Nulla vieta, sottolinea il Ministero, che in presenza dei requisiti anagrafici e normativi, il lavoratore sia assunto con un normale contratto di apprendistato a prescindere dallo status di lavoratore in mobilità.

Al termine del rapporto formativo il contratto prosegue e non può essere rescisso se non per giusta causa o giustificato motivo; non spetta, tuttavia, l'ulteriore beneficio contributivo di un anno dopo la conferma del lavoratore in azienda al termine del contratto di apprendistato.

10.4. Modifiche in tema di somministrazione di lavoro

News del 26/09/2012

La riforma del lavoro (legge n. 92/2012) ha introdotto una serie di modifiche in tema di somministrazione di lavoro.

Di seguito le principali novità:

- causale nella somministrazione a tempo determinato: in caso di instaurazione di primo rapporto di lavoro a tempo determinato, non è richiesta l'indicazione di causalità. Il rapporto, tuttavia, non può protrarsi oltre i 12 mesi e non può essere prorogato. In alternativa, i contratti collettivi possono legittimare la acausalità per missioni che avvengano nell'ambito di un processo organizzativo determinato da specifiche ragioni, entro il limite massimo del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva;
- limite di 36 mesi alla successione di contratti di lavoro a termine: nel computo del periodo massimo di 36 mesi, bisogna tenere conto anche dei rapporti di lavoro svolti in esecuzione di contratti di somministrazione a tempo determinato;

- somministrazione dei lavoratori svantaggiati: è stata abrogata la possibilità di derogare alla parità di trattamento retributivo;
- somministrazione di apprendisti: è ammessa solo se a tempo indeterminato (staff leasing) e in tutti i settori produttivi;
- contributo Aspi: dal 1° gennaio 2013, in caso di somministrazione di lavoratori assunti a tempo determinato, l'agenzia per il lavoro deve versare un contributo aggiuntivo per finanziare l'Aspi (la nuova Assicurazione sociale per l'impiego), pari all'1,4% della retribuzione utile al calcolo degli oneri previdenziali.

10.5. Compensazione crediti

News del 12/09/2012

Il Decreto 25 giugno 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze ha indicato le modalità con cui i crediti vantati dalle imprese nei confronti delle pubbliche amministrazioni possono essere utilizzati mediante compensazione.

La norma prevede che i crediti non prescritti, certi, liquidi ed esigibili maturati nei confronti delle Regioni, degli enti locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale per somministrazione, forniture e appalti, possono essere compensati con le somme dovute a seguito di iscrizione a ruolo.

Tutte le imprese che abbiano tali crediti potranno quindi utilizzarli per compensare i propri debiti scaduti oppure per cedere gli stessi alle banche.

I debiti estinguibili, anche parzialmente, sono quelli derivanti da cartelle di pagamento, accertamenti esecutivi e atti di addebito dell'Inps, notificati entro il 30 aprile 2012 e riguardanti:

- tributi erariali, regionali e locali;
- contributi assistenziali e previdenziali;
- premi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali;
- altre entrate spettanti all'amministrazione che ha rilasciato la certificazione;

compresi gli oneri accessori, gli aggi e le spese dell'agente della riscossione.

Condizione per l'utilizzo del credito è l'acquisizione di apposita certificazione da richiedere all'amministrazione debitrice.

Il dettaglio della procedura per il riconoscimento del credito e la compensazione è illustrato nel Decreto stesso (pubblicato in G.U. 2 luglio 2012, n. 152).

In attesa che la piattaforma elettronica per l'acquisizione telematica della certificazione sia utilizzabile, le istanze dovranno essere presentate con il modello allegato al Decreto.

10.6. Codice disciplinare

News del 12/09/2012

La Corte di Cassazione, con sentenza del 13 giugno 2012, n. 9644, ha affermato che l'affissione del codice disciplinare in luogo liberamente accessibile a tutti i lavoratori, garanzia di pubblicità dello stesso, non si applica nel caso in cui il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore faccia riferimento a situazioni che concretizzano una violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro.

La Corte ha inoltre ribadito che, ai fini della validità del licenziamento disciplinare, non è necessaria la previa affissione del codice, in presenza di violazioni di norme di legge o di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di una specifica previsione.

Altrettanto vale per il caso di irrogazione di sanzioni di tipo conservativo, quale la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

In ogni caso, infatti – anche in assenza del codice disciplinare stesso o della sua previa affissione –, sono comunque sanzionabili i comportamenti del lavoratore che siano previsti dalla legge come reato, oltre a quelli comunemente avvertiti come antisociali, cioè comportamenti particolarmente gravi il cui divieto risiede nella coscienza sociale, in quanto violano il c.d. “minimum etico”.

10.7. Inattività forzata

News del 06/09/2012

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 7963 del 2012, ha stabilito che il datore di lavoro che non fa lavorare affatto il dipendente – nel caso di specie, reintegrato nel posto di lavoro –, lasciandolo ad ozio per l'intera durata della prestazione lavorativa, non mette in atto un semplice demansionamento dello stesso, bensì lede il diritto del lavoratore – costituzionalmente riconosciuto come diritto della persona – ad eseguire la propria prestazione lavorativa.

Ogni lavoratore, secondo la Corte, non ha solo il dovere di eseguire la propria prestazione lavorativa, ma anche un diritto alla sua esecuzione, ed è a carico del datore di lavoro l'onere di adibire il dipendente al lavoro.

Il datore di lavoro che neghi al lavoratore lo svolgimento di ogni attività lavorativa, ponendolo in condizione di inattività forzata, non adempie quindi all'obbligo che gli deriva dal contratto di lavoro, ed incorre, di conseguenza, in responsabilità contrattuale.

Inoltre, la violazione di un diritto della persona del lavoratore tutelato dalla Costituzione (in particolare, dagli artt. 32 e 37), fa emergere, a carico del datore di lavoro, un danno non patrimoniale, la cui entità dovrà essere adeguatamente valutata e motivata dai giudici di merito.

10.8. Buoni Pasto

News del 12/07/2012

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza del 23 gennaio 2012, n. 865, ha stabilito che i buoni pasto - erogati dal datore di lavoro ai propri dipendenti - senza valore monetario non sono assoggettabili a prelievo contributivo.

Nel caso di specie i buoni pasto in oggetto consistevano in meri “tagliandi” che consentivano ai lavoratori esclusivamente di fruire del servizio di ristorazione presso le mense del gestore della ristorazione con il quale il datore di lavoro aveva concluso un apposito contratto. I dipendenti, all'atto dell'utilizzo del servizio mensa, erano tenuti ad apporre sul buono il proprio nominativo, la firma e l'ora di fruizione del pasto, pagando il prezzo prefissato, senza quindi alcuna possibilità di “spendere” lo stesso per la consumazione di pasti in altri esercizi commerciali, né tantomeno di cederlo ad altri.

In tal caso, quindi, il buono pasto non costituisce altro che un mero titolo di legittimazione del fruitore del servizio mensa, costituendo quindi una modalità alternativa alle tradizionali mense aziendali.

Punto di riferimento della decisione della Corte di Cassazione è il Dlgs 503/1992, il quale, all'art. 17, prevede l'esclusione "dalla base imponibile per il computo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e per gli effetti relativi alle conseguenti prestazioni i corrispettivi dei servizi di mensa (...) predisposti dal datore di lavoro". Il successivo Dlgs 314/1997, inoltre, ha espressamente previsto che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente "le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate, direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi".

10.9. Trattenuta sindacale

News del 15/06/2012

La Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza del 17 febbraio 2012, n. 2314, ha ribadito espressamente che i lavoratori possono chiedere al datore di lavoro di trattenere sulla propria retribuzione i contributi da destinare al sindacato al quale aderiscono.

La trattenuta, inoltre, va qualificata come cessione del credito, e non come delegazione di pagamento: di conseguenza, si tratta di un atto che non necessita del consenso del debitore (cioè del datore di lavoro).

10.10. La licenza diventa triennale

News del 17/02/2012

Il Decreto semplificazioni pubblicato nella G.U. il 9 febbraio scorso, ha modificato l'articolo 13, 1° comma del TULPS, le parole: "un anno, computato" sono sostituite da: "tre anni, computati". Il che significa che le autorizzazioni di polizia - inclusa la titolarità della licenza ex art 134 TULPS - passano da uno a tre anni di validità.

10.11. GPG - Ausiliari del Traffico

News del 20/07/2011

In concomitanza con il periodo estivo emerge nuovamente il problema relativo alla possibilità di adibire le guardie giurate ad ausiliari del traffico. La prassi recente è nel senso di consentire l'impiego delle guardie a tale mansione, attraverso una apposita ordinanza sindacale di nomina.

Si precisa che, ai sensi della normativa vigente, oltre al possesso dei requisiti previsti dalla legge per poter assumere la qualifica di ausiliario (possesso della patente di guida categoria B o superiore; titolo di studio dell'obbligo; assenza di condanne penali e carichi pendenti per reati non colposi), è altresì necessario che la guardia giurata-ausiliario partecipi ad un apposito Corso di Qualificazione per Ausiliario del Traffico, organizzato dal Comando della Polizia Municipale, di durata non inferiore a 20 ore.

Solo dopo aver frequentato tale corso, al quale fa seguito un esame di idoneità, potrà intervenire legittimamente il decreto di nomina del sindaco ad "addetto al servizio di prevenzione e accertamento delle violazioni in materia di sosta".

10.12. Tempo per la vestizione dell'abito di lavoro

News del 16/06/2011

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 8063/2011.

La Corte, nell'affermare che sono legittime le clausole dei contratti collettivi che prevedono la mancata retribuzione per il tempo che il lavoratore dedica ad indossare l'abito da lavoro, specifica altresì che, ove sia data al lavoratore la facoltà di scegliere il tempo ed il luogo ove indossare la divisa stessa, anche a casa (come solitamente avviene in vigilanza privata), la relativa attività fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività e come tale non deve essere retribuita.

Viceversa ove tale attività sia diretta o disciplinata dal datore di lavoro, la Corte ritiene si rientri nel tempo di lavoro effettivo, spettando pertanto la retribuzione.

10.13. Mobbing

News del 18/05/2011

La Corte di Cassazione, sez. V penale, con sentenza del 15 aprile 2011, n. 15445, è intervenuta in materia di mobbing, statuendo che il lavoratore può legittimamente rivolgersi al superiore gerarchico del proprio "persecutore" al fine di denunciare gli atteggiamenti prevaricatori e vessatori subiti da parte di quest'ultimo, integranti mobbing, senza che ciò configuri i reati di calunnia e diffamazione (nei confronti del "mobber").

La Corte ha valutato positivamente la circostanza che il lavoratore, il quale asseriva di essere vittima di atteggiamenti integranti mobbing da parte della propria direttrice, si sia rivolto ai superiori gerarchici (di entrambi) per risolvere il contrasto, piuttosto che ricorrere direttamente all'autorità giudiziaria.

Tale comportamento ha però esposto lo stesso lavoratore a ritorsioni da parte della propria direttrice, costandogli un'imputazione per calunnia e diffamazione; reati, per i quali era stato condannato in primo ed in secondo grado, la cui sussistenza è stata invece esclusa dai giudici della Corte di Cassazione, i quali hanno legittimato la condotta del lavoratore come esercizio del diritto di critica, quale esplicazione del diritto alla libera manifestazione del pensiero costituzionalmente sancito. La stessa volontà di risolvere la controversia in ambito aziendale è stata ritenuta idonea ad escludere l'intento diffamatorio del lavoratore.

10.14. Condotta antisindacale discriminatoria

News del 03/05/2011

Il Tribunale di Torino, sez. lav., ha accolto il ricorso presentato dalla Fiom contro la Tyco Electronics Amp Italia di Collegno.

I giudici torinesi hanno dichiarato, su denuncia della Fiom, la condotta antisindacale della Tyco, per aver "sottaciuto e di fatto negato" l'operatività del contratto dei metalmeccanici del 2008 per gli iscritti alla Fiom e per i non iscritti che ne facciano richiesta, applicando invece per tutti i lavoratori il contratto del 2009 (firmato da tutti i sindacati eccetto la Cgil).

Nonostante si tratti della nona causa vinta dalla Fiom, per la prima volta viene esplicitato da parte dei giudici che i lavoratori potranno chiedere l'applicazione del contratto del 2008, senza che ciò comporti o

metta in dubbio gli aumenti erogati ed in corso correlati al contratto del 2009, i quali competono a tutti lavoratori in forza del principio di non discriminazione.

Il contratto del 2008 si applicherà dunque fino alla scadenza del 31 dicembre 2011, senza alcuna penalizzazione economica, per i tesserati Fiom e per i non iscritti che ne facciano richiesta.

Si rende noto, d'altra parte, che sono molteplici le opinioni contrastanti con quanto espressamente statuito dal Tribunale di Torino. Tra tutte, al fine di fornire una, seppur semplificata, idea delle riflessioni che tale situazione sta generando in ambito giuslavoristico, si riporta la valutazione in merito del prof. Tiraboschi.

Il giuslavorista ha sottolineato i "pericoli" che le sentenze pronunciate in favore della Fiom potrebbero comportare nei confronti dei lavoratori iscritti che pretendano l'applicazione del contratto del 2008, i quali potrebbero subire la conseguenza di non poter beneficiare dei miglioramenti retributivi dell'accordo del 2009 - beneficio che, tra l'altro, non si ritiene "dovuto" nel momento in cui si pretenda l'applicazione di un contratto (quello del 2008) che non li prevede -.

Su un piano più generale, ciò che desta preoccupazione è il giudizio di condotta antisindacale pronunciato nei confronti di un datore di lavoro che dia disdetta di un contratto collettivo che ritenga inadeguato, al fine di raggiungere una diversa intesa con i sindacati, sempre nel rispetto dei principi costituzionali in materia di libertà sindacale. La giurisprudenza di merito, così come quella della Corte di Cassazione, hanno poi sempre sostenuto la non anti-sindacalità di un comportamento consistente nella mera violazione di un accordo: né la firma di un nuovo CCNL né la disdetta (seppur illegittima) del CCNL non ancora scaduto possono quindi integrare la fattispecie di cui all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori.

Inoltre, la prospettiva di una contemporanea applicazione, da parte di una stessa azienda, di due diversi CCNL, non può non prospettarsi come problematica e al contempo dannosa per l'efficienza organizzativa dell'impresa, "con gravi danni per tutti".