



di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

## CIRCOLARE N. 14/2017

[Maggio 2017]

### CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI: LINEE GUIDA PER ISTRUTTORIA E CONCESSIONE

(INPS, Messaggio n. 1856 del 03.05.2017)



L' INPS ha provveduto ad illustrare i criteri interpretativi ed applicativi in merito all' istruttoria e concessione della CIGO.

In particolare:

**Carenza di elementi di valutazione:** prima di rigettare la domanda di concessione per carenza di elementi valutativi, la sede INPS competente dovrà chiedere all'azienda, con un termine di 15 giorni decorrenti dalla data di ricezione della richiesta, ogni elemento necessario al completamento dell'istruttoria, al fine di consentire all'azienda stessa di sanare le carenze documentali dell'istanza o della relazione tecnica.

**Avvenuta ripresa dell'attività lavorativa:** la ripresa dell'attività aziendale deve essere valutata "a priori" dovendo essere ricondotta agli elementi informativi disponibili all'epoca in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa, non rilevando le circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo per il quale è stata chiesta l'integrazione salariale e che hanno impedito la continuazione dell'attività dell'impresa (c.d. "giudizio prognostico ex ante").

Peraltro, nei casi in cui nel periodo intercorrente tra la presentazione della domanda di CIGO e l'adozione del provvedimento decisorio e, quindi, anteriormente alla data di quest'ultimo, l'azienda abbia ripreso la normale





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

attività lavorativa, il requisito della transitorietà deve ritenersi oggettivamente provato.

**Mancanza di lavoro o di commesse:** il conseguimento di nuovi ordinativi e/o commesse costituisce un indice che denota la possibilità di ripresa dell'azienda ma non costituisce l'unico elemento imprescindibile ai fini di detta valutazione in quanto gli indici di probabilità della ripresa possono consistere anche nell'esame della complessiva situazione aziendale e del contesto economico produttivo in cui l'impresa opera così come sono descritte nella relazione tecnica.

#### **Eventi meteo:**

**a) gelo:** Le temperature pari o al di sotto di 0 gradi centigradi sono considerate idonee a giustificare una contrazione dell'orario.

In linea di massima, viene esaminata l'ampiezza dell'escursione termica riferita all'intera giornata e può essere concessa, in particolare nel settore edile, l'autorizzazione al trattamento anche solo per le ore, di solito le prime del mattino, in cui si registrano le temperature più basse.

Tale criterio, tuttavia, è suscettibile di eccezioni qualora le lavorazioni in atto nel cantiere non possano essere effettuate se non in presenza di temperature superiori a zero gradi.

Pertanto, ferma restando la necessità di descrivere gli eventi e le loro conseguenze sulle lavorazioni in atto nella relazione tecnica, è possibile richiedere l'intera giornata di CIGO anche se il gelo non si è protratto per tutte le 24 ore.

**b) temperature percepite:** Le temperature, sia quelle reali che quelle percepite, eccezionalmente elevate (superiori a 35°), che impediscono lo svolgimento di fasi di lavoro in luoghi non proteggibili dal sole o che comportino l'utilizzo di materiali o lo svolgimento di lavorazioni che non sopportano il forte calore, possono costituire evento che può dare titolo alla CIGO.





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

**Lavorazioni particolari:** Per determinati tipi di lavoro (ad es. lavorazione nelle cave) va tenuto conto sia della eventuale presenza di neve o ghiaccio al suolo sia della quantità di pioggia caduta nei giorni precedenti.

Si ribadisce quindi che, in linea generale, la descrizione delle lavorazioni in atto nonché le conseguenze sulle stesse degli eventi meteo (anche dei giorni precedenti la sospensione dell'attività), documentati con i bollettini, devono essere dettagliatamente esposte nella relazione tecnica allegata all'istanza di CIGO.

**Bollettini meteo:** in considerazione del fatto che è vietato alle Amministrazioni Pubbliche richiedere dati ed elementi già in possesso di organi pubblici, l'Istituto, fermo restando l'onere per le imprese di autocertificare nella relazione tecnica l'avversità atmosferica in relazione alla quale è inoltrata l'istanza di concessione della CIGO, acquisirà d'ufficio i bollettini meteo.

## CERTIFICATI DI MALATTIA E MATERNITA'

(INPS, Circolari nn. 79 del 28.04.2017 e 82 del 04.05.2017)



Mediante la trasmissione telematica della **certificazione di malattia** l'INPS è in grado di disporre in tempo reale delle informazioni inerenti allo stato di temporanea incapacità al lavoro dei soggetti interessati.

Ciò costituisce, con tutta evidenza, un notevole vantaggio, in termini di celerità e certezza dei flussi certificativi, non solo per l'Istituto ma anche per i datori di lavoro che sono in grado di visualizzare tempestivamente gli attestati di malattia dei propri lavoratori dipendenti.

Fra le informazioni contenute nel certificato medico la data di fine prognosi assume un importante significato dal punto di vista amministrativo-previdenziale.

E' evidente, tuttavia, che tale data rappresenta un elemento "previsionale" sul decorso clinico e sull'esito dello stato patologico riportato in diagnosi,





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

formulato da parte del medico certificatore sulla base di un giudizio tecnico con possibile variazione in base ad un decorso più lento o più rapido della malattia.

Nell'ipotesi di un prolungamento dello stato morboso, il lavoratore, come da prassi consolidata, provvederà a farsi rilasciare dal medico uno o più certificati di continuazione.

Nel caso di una guarigione anticipata, l'interessato è ugualmente tenuto a richiedere una rettifica del certificato in corso, al fine di documentare correttamente il periodo di incapacità temporanea al lavoro.

In caso di guarigione anticipata, la rettifica della data di fine prognosi del certificato rappresenta un adempimento obbligatorio da parte del lavoratore, sia nei confronti del datore di lavoro sia nei confronti dell'INPS.

Infatti, in presenza di un certificato con prognosi ancora in corso, il datore di lavoro non può consentire al lavoratore la ripresa dell'attività lavorativa ai sensi della normativa sulla salute e sicurezza dei posti di lavoro.

Per quanto concerne, invece, l'obbligo del lavoratore nei confronti dell' INPS, si evidenzia che lo stesso è tenuto a garantire la massima collaborazione e correttezza verso l'Istituto nei confronti del quale, con la presentazione del certificato di ha inteso instaurare uno specifico rapporto di natura previdenziale con conseguente erogazione della relativa indennità economica.

Affinché la rettifica venga considerata tempestiva, non è sufficiente che essa sia effettuata prima del termine della prognosi originariamente certificata, bensì è necessario che intervenga prima della ripresa anticipata dell'attività lavorativa.

Essa va richiesta al medesimo medico che ha redatto il precedente certificato.

Conseguentemente, nei casi in cui emerga, la mancata o tardiva comunicazione della ripresa anticipata dell'attività lavorativa, l' INPS applicherà, nei confronti del lavoratore, le sanzioni già previste per i casi di





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

assenza ingiustificata a visita di controllo, nella misura normativamente stabilita per tali fattispecie.

A seguito della definitiva entrata in vigore del JOBS ACT, anche i **certificati di gravidanza e di interruzione della gravidanza** dovranno ora essere trasmessi telematicamente all' INPS da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Al fine di ridurre le inevitabili problematiche connesse alla prima applicazione della normativa, è previsto un periodo transitorio di tre mesi dalla pubblicazione della circolare INPS del 04.05.2017, durante il quale è riconosciuta la possibilità per il medico di continuare a rilasciare i certificati di gravidanza e di interruzione della gravidanza in formato cartaceo.

La trasmissione del certificato telematico comporterà che la donna non è più tenuta a presentare all'Istituto il certificato di gravidanza o di interruzione della gravidanza in formato cartaceo e che i datori di lavoro potranno, attraverso un'apposita applicazione esposta sul sito dell'Istituto, consultare gli attestati.

## GEOLOCALIZZAZIONE DEI VEICOLI AZIENDALI

(Garante Privacy, Newsletter n. 427 del 21.04.2017)

Il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto precisando che per l' introduzione di sistemi di geolocalizzazione degli automezzi aziendali rimane necessario l'accordo sindacale ai sensi dell' art. 4 dello Statuto dei lavoratori e deve essere garantita la riservatezza dei dipendenti e, quindi, il pieno rispetto della privacy dai lavoratori.

Pertanto, l' adozione dei sistemi di geolocalizzazione, in grado di consentire il controllo a distanza dei lavoratori, dovrà, anche dopo le modifiche introdotte dal cosiddetto Jobs Act, essere preceduto da un apposito accordo con le rappresentanze sindacali o, in loro assenza, da autorizzazione da parte dell' Ispettorato Nazionale del Lavoro.





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

Inoltre, dovranno essere attentamente definite le modalità di raccolta, di elaborazione e di conservazione di tutti i dati ricavati dal sistema differenziando le tutele in base alla singola finalità perseguita (es: per la regolare tenuta del libro unico del lavoro, i dati potranno essere conservati per cinque anni, per la contestazione di violazioni amministrative con modalità non immediata, invece, potranno essere conservati al massimo per il tempo previsto dalla normativa per notificare un eventuale verbale di contestazione, ecc.).

Al termine del periodo individuato, i dati personali raccolti dovranno essere automaticamente cancellati o anonimizzati.

Inoltre, salvo il possibile trattamento dei relativi dati in forma aggregata o anonima per finalità statistiche e di programmazione del lavoro, deve essere escluso il monitoraggio dei tracciati percorsi.

Infine, dovranno essere adottate precise misure di sicurezza e l'accesso ai dati trattati dovrà essere consentito al solo personale incaricato, definendo appositi profili autorizzativi individuali per ogni singolo utente.

Il datore di lavoro potrà comunque avviare il trattamento delle informazioni sulla posizione geografica dei veicoli di lavoro solo dopo aver effettuato la notificazione al Garante e aver fornito un'informativa completa ai dipendenti.

## COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

**(Ministero del Lavoro e Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 2283 del 23.03.2017)**

Il Ministero del Lavoro è intervenuto precisando che nel caso in cui la scoperta in tema di collocamento obbligatorio ex L. 68/1999 sia ascrivibile, per ragioni imputabili al datore di lavoro, alla mancata presentazione della richiesta di assunzione o di una richiesta di convenzione entro il termine di previsto dall'art. 7 della stessa L. 68/1999, la diffida ad adempiere (attraverso la quale l'amministrazione intima al datore di lavoro, per ottenere una riduzione della sanzione, la regolarizzazione delle inosservanze fissando un termine perentorio entro cui adempiere alle prescrizioni impartite) dovrà avere ad oggetto l'effettuazione dell'adempimento omesso, ossia la





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

presentazione, sia pure tardiva, della richiesta di assunzione numerica, ovvero la stipula del contratto di lavoro.

Non si ritiene, pertanto, che la diffida possa contemplare anche l'effettuazione della richiesta di convenzione, non potendosi estendere la portata della norma agevolativa a strumenti diversi rispetto ai due espressamente indicati dal legislatore.

Il diritto al pagamento della sanzione minima, infatti, deve essere riconosciuto a chi si adegua ed ottempera nei termini della diffida per assumere effettivamente, non già ricorrendo alla convenzione, strumento assolutamente valido per assolvere gli obblighi della L. n. 68/1999 ma solo in un momento antecedente all'intervento ispettivo.

Infatti, la tempestività dell'assunzione entro la data fissata con la diffida verrebbe meno nel caso di stipula della convenzione, in considerazione del fatto che questo istituto costituisce un progetto di assunzione articolato in varie fasi ed in tempi diversi.

## INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

**(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 17240 del 22.08.2016, 17247 del 23.08.2016, 17921 del 12.09.2016, 18122 del 15.09.2016, 18409 del 20.09.2016, 18866 del 26.09.2016 e 19320 DEL 29.09.2016)**



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, seguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- l' illegittimità del licenziamento non trasforma il contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, con conseguente inapplicabilità della disciplina vincolistica in tema di licenziamenti dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato e relative tutele ma, semmai, la tutela prevista dal diritto delle obbligazioni in generale col riconoscimento della retribuzione





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

che questi avrebbe percepito sino alla scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato.

- il datore di lavoro, qualora abbia già intimato al lavoratore il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamento, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest'ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo, con la conseguenza che entrambi gli atti di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente.
  
- il licenziamento intimato sull'erroneo presupposto della validità del patto di prova, in realtà affetto da nullità, riferendosi ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non è sottratto alla applicazione della disciplina limitativa dei licenziamenti, per cui la tutela da riconoscere al prestatore di lavoro sarà quella prevista dall' art. 18 L. 300/1970, qualora il datore di lavoro non alleggi e dimostri la insussistenza del requisito dimensionale, o quella riconosciuta dalla L. 604/1966, in difetto delle condizioni necessarie per la applicabilità della tutela reale;
  
- è lecito, mediante accordo individuale, pattuire una maggior durata del periodo di preavviso giacché tale pattuizione può giovare al datore di lavoro, come avviene nel caso in cui non è agevole la sostituzione del lavoratore recedente, ed è sicuramente favorevole a quest'ultimo che resta avvantaggiato dal computo dell'intero periodo agli effetti della indennità di anzianità, dei miglioramenti retributivi e di carriera e dal regime di tutela della salute.

Nel medesimo senso si è ritenuto che il lavoratore subordinato può liberamente disporre della propria facoltà di recesso dal rapporto, come







di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

nell'ipotesi di pattuizione di una garanzia di durata minima del rapporto di lavoro, e che non contrasta pertanto con alcuna norma o principio dell'ordinamento giuridico la clausola con cui si prevedano limiti all'esercizio di detta facoltà, stabilendosi a carico del lavoratore un obbligo risarcitorio per l'ipotesi di dimissioni anticipate rispetto ad un periodo di durata minima; inoltre, la medesima clausola non rientra neppure in alcuna delle ipotesi di cui al comma 2 dell' art. 1341 c.c. (clausole vessatorie) per le quali è richiesta l'approvazione specifica per iscritto;

- in presenza di mansioni formalmente tra loro omogenee e fungibili con quelle della collega (in quanto entrambe addette alla segreteria amministrativa), il datore di lavoro ha pienamente rispettato i principi di correttezza e buona fede cui egli deve pur sempre improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare nel momento in cui la scelta trova giustificazione sulla base dell'incidenza del diverso orario lavorativo prestato (a tempo parziale dalla lavoratrice licenziata e a tempo pieno dall'altra) sulla necessità aziendale di un dipendente a tempo pieno, a garanzia della copertura dell'intero orario di apertura degli uffici;
- il trasferimento del lavoratore presso altra sede giustificato da oggettive esigenze organizzative aziendali può consentire al medesimo di richiederne giudizialmente l'accertamento della legittimità, ma non lo autorizza a rifiutarsi aprioristicamente e senza un eventuale avallo giudiziario che, peraltro, può essergli urgentemente accordato in via cautelare, di eseguire la prestazione lavorativa richiestagli, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartito dall'imprenditore;





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

- l' incompletezza della comunicazione di attivazione della procedura di licenziamento collettivo prevista dall' art. 4, c. 9 della L. 223/1991 costituisce violazione delle procedure, dando luogo al "regime di cui al terzo periodo del predetto art. 18, c. 7 della L. 300/1097, e, quindi, alla tutela indennitaria tra 12 e 24 mensilità.

## COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.03.2017 al 14.04.2017. Il coefficiente è pari a 0,89843 %.

**Restiamo a disposizione e cogliamo l' occasione per porgere Cordiali Saluti**

IN FEDE

Sassuolo, li 13.05.2017

All' interno del sito internet [www.st-erre.it](http://www.st-erre.it) è disponibile l' archivio delle ns. circolari.

