



# NEWSLETTER



## Dipartimento Relazioni Sindacali

### Sezione I - News

**Modello contrattuale: ripreso il confronto** - 2 -

**Alternanza scuola lavoro: video seminariale CNA-ANPAL**

- 2 -

**Archivio dei contratti: tavolo di lavoro CNA - CNEL**

- 2 -

**Rider: sottoscritta la prima regolamentazione**

- 3 -

### Sezione II - Legislazione e prassi

**Decreto Dignità: tabella di sintesi**

- 3 -

**ANPAL: DID anche per i cittadini dell'Unione Europea**

- 5 -

**Ministero del Lavoro: contrattazione collettiva e solidarietà negli appalti**

- 5 -

### Sezione III - Giurisprudenza

**Corte di Cassazione: mancato avviso del superamento del periodo di comporta**

- 6 -

**Corte di Cassazione: licenziamento per giustificato motivo anche in caso di redistribuzione delle mansioni**

- 7 -

**Corte Costituzionale: intervento sul contratto a tutele crescenti**

- 8 -

### Sezione IV - Approfondimenti

**ANPAL: Schede regionali sulle politiche attive**

- 8 -

### Sezione V - Gli andamenti del mercato del lavoro

**Osservatorio Lavoro CNA: fisiologica battuta d'arresto per le assunzioni**

- 9 -

## Presentazione



Cari/e Colleghi/e,

vi informo con piacere che abbiamo attivato una Pagina Facebook dedicata alle attività del Dipartimento (Dipartimento Relazioni Sindacali CNA), con la quale potrete seguire in tempo reale le attività dei nostri singoli uffici.

Vi ricordo altresì che dal prossimo mese riprenderanno i Seminari di Fondartigianato: è programmato per i giorni 9 e 10 ottobre un Seminario nazionale dedicato al tema delle strategie di difesa dell'occupazione alle politiche di sviluppo delle competenze, al quale parteciperanno ospiti di rilievo nel panorama accademico ed istituzionale.

Buona Lettura,

*Maurizio De Carli*

*Coordinatore Dpt Relazioni Sindacali*



## Sezione I News

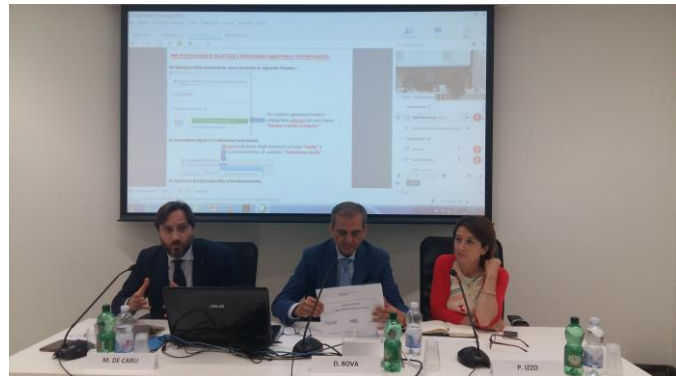
- **Modello contrattuale: ripreso il confronto**

E' stato ripreso il confronto tra le Parti Sociali per dare attuazione all'Accordo Interconfederale del novembre 2016 sulle Linee Guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali, con il quale le Organizzazioni Datoriali e Sindacali hanno inteso rafforzare il processo di modernizzazione delle relazioni industriali per concorrere allo sviluppo economico, all'aumento della produttività, alla crescita occupazionale e a una positiva dinamica retributiva.

Sono calendarizzati, per le prossime settimane, una serie di incontri anche sul tema della rappresentanza.

- **Alternanza scuola lavoro: Video seminariale CNA - ANPAL**

Mercoledì 25 luglio u.s. si è svolta, nella sede della CNA Nazionale, una videoconferenza sul Protocollo d'Intesa CNA-ANPAL sottoscritto lo scorso 13 giugno 2018, volto a rafforzare il rapporto tra scuola e mondo del lavoro. Alla videoconferenza hanno partecipato



Maurizio De Carli - Coordinatore Dipartimento Relazioni Sindacali della CNA Nazionale, Domenico Bova - Responsabile Direzione transizione scuola lavoro ANPAL Servizi e Paola Izzo - Responsabile Azioni verso la Domanda di lavoro ANPAL Servizi.

- **Archivio dei contratti : tavolo di lavoro CNA – CNEL**

La CNA sta partecipando attivamente a un tavolo tecnico presso il CNEL per l'aggiornamento dell'archivio dei contratti. Si tratta di un importante lavoro di razionalizzazione e sistemazione, finalizzato ad effettuare una mappatura dei contratti e a

verificare le congruenze rispetto alla banca dati utilizzata dall'INPS. Rispetto ad alcune lacune o incongruenze, la CNA si è prontamente attivata per garantire una corretta identificazione contrattuale.

- **Rider: sottoscritta la prima regolamentazione**

In data 18 luglio la CNA e le altre Organizzazioni Datoriali insieme a FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI UIL, hanno sottoscritto una regolamentazione contrattuale per i lavoratori addetti alla distribuzione di merci con cicli, ciclomotori e motocicli, i cosiddetti Rider. Si tratta di norme che costituiscono parte integrante del CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione e che rappresentano il primo esempio di normativa contrattuale sul tema.



## *Sezione II*

### *Legislazione e prassi*

- **Decreto Dignità: tabella di sintesi**

Il cd. Decreto Dignità (conv. in l. 96/2018) interviene sui temi del contratto a tempo determinato, della somministrazione, del lavoro occasionale e sull'indennità di licenziamento.

Si riportano sinteticamente di seguito i punti salienti della nuova normativa:

- 1) La durata massima dei contratti a tempo determinato (da intendersi sia con riferimento al singolo contratto che alla sommatoria dei vari contratti) non può eccedere i 24 mesi;
- 2) il contratto a tempo determinato può essere acausale per i primi 12 mesi, poi deve necessariamente rispettare la causale prevista dalla legge;
- 3) le proroghe al contratto sono libere nei primi 12 mesi, mentre successivamente possono essere fatte solo rispettando la causale;
- 4) il limite massimo di proroghe nei 24 mesi è di 4;

- 5) i rinnovi contrattuali sono possibili solo con la causale;
- 6) non è prevista la possibilità per la contrattazione collettiva di introdurre altre tipologie di causali oltre a quelle espressamente previste dalla legge;
- 7) nei casi di (i) superamento del limite dei 24 mesi (ii) dalla data di decorrenza della quinta proroga o (iii) rinnovo senza causale; (iv) proroga oltre i 12 mesi senza causale si ha la trasformazione del contratto a tempo indeterminato;
- 8) il contratto a tempo determinato può essere impugnato entro 180 giorni dalla cessazione;
- 9) in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine (anche in somministrazione), il contributo addizionale a carico dei datori di lavoro è incrementato dello 0,5%;
- 10) le nuove regole previste per i contratti a termine si applicano anche ai contratti in somministrazione;
- 11) per i contratti di somministrazione non è necessario attendere 10 o 20 giorni di interruzione tra la fine di un contratto e il suo eventuale rinnovo e non si applicano il tetto del 20% dell'organico e il diritto di precedenza;
- 12) le causali previste nel contratto devono riferirsi all'utilizzatore;
- 13) l'utilizzatore non può impiegare un numero complessivo di lavoratori somministrati superiore al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato;
- 14) è stata reintrodotta l'ammenda per agenzie e utilizzatore in caso di somministrazione fraudolenta;
- 15) è stata elevata del 50% la misura minima e massima dell'indennità risarcitoria dovuta in caso di licenziamento illegittimo;
- 16) sono state inserite nuove soglie per l'offerta di conciliazione (minimo 3, massimo 27 mensilità);
- 17) per le assunzioni relative agli anni 2019/2020 sono incentivate le assunzioni di lavoratori che non abbiano compiuto il 35° anno di età e che non abbiano mai avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato (esonero triennale del 50% dei contributi previdenziali fino alla soglia massima di 3.000 euro);
- 18) in materia di contratto di prestazione occasionale si introducono delle semplificazioni, con allentamento dei vincoli per l'impresa agricola, l'azienda

alberghiera, la struttura ricettiva che opera nel settore del turismo e l'ente locale, per i quali la comunicazione preventiva non deve riguardare data e ora di inizio e di termine della prestazione, ma il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni;

19) le aziende alberghiere e le strutture ricettive possono ricorrere alle prestazioni occasionali rese da soggetti a maggior tutela, se hanno alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori (per gli altri la soglia dimensionale è costituita da 5 dipendenti);

20) in tema di lavoro occasione ci sono degli interventi sul ruolo degli intermediari, sulle modalità di pagamento, sull'autocertificazione informatica per i prestatori e un alleggerimento sulle sanzioni per l'imprenditore agricolo.

- **ANPAL: DID anche per i cittadini dell'Unione Europea**

Con la Circolare n. 4 del 29 agosto 2018, l'ANPAL fornisce dei chiarimenti relativi alla possibilità per i cittadini dell'Unione Europea di rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) e di accedere ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro. La DID è una delle condizioni necessarie affinché il soggetto che è in stato di disoccupazione possa rivolgersi ai centri per l'impiego o alle Agenzie per il Lavoro e stipulare un patto di servizio personalizzato, che definisce il percorso delle misure di politica attiva del lavoro per l'inserimento nel mercato del lavoro.

Alla luce del vigente quadro normativo, europeo e nazionale, anche i cittadini UE che soggiornano in Italia potranno rilasciare la DID e ricevere i servizi e le misure di politica attiva del lavoro, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 45 del TFUE e della direttiva 2004/38/CE.

Con la Circolare n. 4, l'Agenzia specifica che il requisito della "residenza" previsto dall'articolo 11, comma 1, lett. c) del D.lgs. n. 150/2015, deve necessariamente essere letto in relazione al principio di libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea e dei principi sopra indicati, non potendo costituire, in alcun modo, un ostacolo all'effettiva tutela dei cittadini dell'Unione europea e alla parità di trattamento degli stessi.

• **Ministero del Lavoro: contrattazione collettiva e solidarietà negli appalti**

Con l'interpello n. 5 del 13/9/2018, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto sulla facoltà della contrattazione collettiva di derogare al principio della solidarietà del committente per i crediti retributivi vantati dal lavoratore impiegato dall'appaltatore (cd. regime di solidarietà negli appalti).

Con il d. l. n. 25 del marzo 2017, infatti, era stata eliminata la possibilità, prevista dall'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, per la contrattazione collettiva di derogare al principio della solidarietà tra committente e appaltatore qualora la stessa contrattazione avesse individuato metodi e procedure per il controllo e la verifica della regolarità complessiva degli appalti

In particolare, il Ministero interviene sulla portata applicativa della modifica e se essa abbia o meno natura retroattiva.

Con l'interpello in parola, il Ministero chiarisce che (i) la modifica normativa ha effetto dal 17 marzo 2017, data della sua entrata in vigore, senza che sia prevista alcuna disciplina transitoria; (ii) i contratti collettivi sottoscritti successivamente a quella data evidentemente non possono derogare al regime di solidarietà negli appalti; (iii) i contratti collettivi sottoscritti prima del 17/3/2017 e che prevedevano tale deroga non possono essere applicati ai contratti di appalto sottoscritti successivamente a tale data; (iv) di conseguenza, la disposizione contrattuale di esclusione della solidarietà potrebbe trovare applicazione solo per i crediti maturati nel corso del periodo precedente al 17/3/2017, sempre che ricorrano le condizioni previste. Tale deroga, invece, non potrà operare per i crediti maturati nel periodo successivo.



## *Sezione III*

# *Giurisprudenza*

- *Corte di Cassazione: mancato avviso del superamento del periodo di comporto*

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20761 del 17 agosto 2018, torna nuovamente sul caso del licenziamento per superamento del periodo di comporto. Come noto, in caso di malattia il lavoratore ha diritto di conservare il proprio posto di lavoro per un determinato periodo, detto appunto “periodo di comporto”, superato il quale il datore di lavoro può licenziare il dipendente.

Il periodo di comporto rappresenta quindi un punto di equilibrio tra il diritto del lavoratore a mantenere la propria occupazione e il corrispettivo diritto del datore di lavoro a non doversi far carico per troppo tempo delle conseguenze che ricadono sull’azienda in caso di assenza prolungata di un dipendente.

Nel giudizio in commento, il lavoratore ha contestato al proprio datore di lavoro la lesione dei principi di correttezza e buona fede nell’averlo licenziato per superamento del periodo di comporto senza un preliminare avviso circa l’approssimarsi del superamento del periodo di comporto.

La Corte di Cassazione, respingendo le pretese del lavoratore, chiarisce che tale comportamento non costituisce in alcun modo violazione dei principi di correttezza e buona fede nella esecuzione del contratto, in quanto tale comunicazione servirebbe in realtà a consentire al dipendente di porre in essere iniziative (quali richieste di ferie o di aspettativa) sostanzialmente elusive dell’accertamento della sua inidoneità ad adempiere l’obbligazione.

Viene quindi confermato l’orientamento in base al quale il lavoratore licenziato per superamento del periodo di comporto non può lamentare che il datore di lavoro non l’abbia messo in grado di avvalersi del diritto, previsto dal contratto collettivo, di fruire di un periodo di aspettativa al termine del comporto, dal momento che il datore di lavoro

non è tenuto a sollecitare il ricorso all'aspettativa e, d'altra parte, la normativa legale e contrattuale deve essere nota ad entrambe le parti del rapporto.

A ciò si aggiunga che il licenziamento per superamento del periodo di comporto non costituisce una fattispecie di licenziamento disciplinare e, quindi, non è assistito dalle garanzie di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

- [Corte di Cassazione: licenziamento per giustificato motivo anche in caso di redistribuzione delle mansioni](#)

Con sentenza n. 13266 del 28 maggio 2018, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento disciplinare adottato dal datore di lavoro a seguito di controlli “a ritroso” sul personal computer in dotazione di un dipendente che aveva utilizzato lo stesso, in maniera continuativa, per finalità extra lavorative.

Secondo la Suprema Corte la raccolta dei dati è avvenuta correttamente, in quanto il datore non ha controllato l'adempimento delle prestazioni di lavoro, ma ha inteso tutelare un bene aziendale, del tutto estraneo al contratto di lavoro. Pertanto, se i dati personali relativi alla navigazione in internet o alla posta elettronica sono estratti al fine di tutelare un bene aziendale (immagine dell'impresa, patrimonio, ecc.), gli stessi possono essere utilizzati legittimamente in una procedura disciplinare.

- [Corte Costituzionale: intervento sul contratto a tutele crescenti](#)

La Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n. 23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato cd. “a tutele crescenti”, nella parte che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato.

Nello specifico, la Consulta ritiene che la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore sia contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.





## *Sezione IV*

### *Approfondimenti*

- *ANPAL: Schede regionali sulle politiche attive*

Alla luce della variegata e molteplice legislazione regionale sulle politiche del lavoro, ANPAL Servizi ha predisposto delle schede riepilogative per singola Regione o Provincia Autonoma, nelle quali viene rappresentata la principale normativa nel contesto territoriale di riferimento.

Le schede, aggiornate al 28 giugno 2018, si pongono l'obiettivo di mettere a disposizione in un unico prodotto le fonti del diritto a supporto degli operatori pubblici e privati dei servizi per le politiche del lavoro.

Ogni singola scheda si articola in tre sezioni che contengono la normativa di riferimento in materia di (i) Rete regionale dei Servizi per il lavoro, che offre un approfondimento sui sistemi territoriali dei Servizi per il lavoro; (ii) Politiche regionali del lavoro, che include specifici riferimenti normativi circa le politiche del territorio; (iii) Focus territoriali, dedicati a peculiari politiche/misure eventualmente promosse dalla Regione.

Le singole schede sono rintracciabili all'indirizzo seguente:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=DOCUMENTA&uid=4c8b51f3-f03f-4b6d-a051-b85d36f4d61f&title=scheda>



## Sezione V

### *Gli andamenti del mercato del lavoro*

- **Osservatorio Lavoro CNA: fisiologica battuta d'arresto per le assunzioni**

Anche questa estate l'occupazione nelle piccole e medie imprese ha registrato una battuta d'arresto, che ha controbilanciato gli aumenti congiunturali che si erano registrati nei mesi precedenti. Si tratta di un fenomeno fisiologico, dovuto alla contrazione di domanda di lavoro tipica del periodo estivo.

In generale, nel trimestre giugno-agosto 2018 le assunzioni e le cessazioni effettuate dalle nostre imprese sono aumentate rispettivamente del 10,5% e del 9,7% rispetto allo stesso periodo 2017 e sono risultate entrambe pari all'8,3% dell'occupazione registrata ad agosto. Si nota un particolare aumento delle cessazioni (circa il 3%), che appare come un valore particolarmente elevato se comparato con lo stesso mese degli anni precedenti.

Per quanto concerne le assunzioni, i contratti a tempo indeterminato sono aumentati in un anno di oltre venti punti percentuali, quelli con contratti di apprendistato e a tempo determinato di circa dieci punti percentuali e i nuovi posti di lavoro con contratti intermittenti sono aumentati solamente dello 0,9%.

Il deterioramento del quadro economico che si registra in questi mesi potrebbe, inoltre, portare le imprese a privilegiare ancora di più le assunzioni con contratto a tempo determinato, nonostante l'introduzione del Decreto Dignità che, di fatto, le penalizza. Si accentuerebbe ancora di più la tendenza in atto ma con una novità: un aumento del turn over occupazionale causato dal fatto che le norme in tema di lavoro, reintroducendo la causale per i contratti a tempo determinato di durata superiore all'anno, spingeranno le imprese a occupare la manodopera per periodi inferiori ai dodici mesi.

*Seguici su*



<https://twitter.com/SindacaleCNA>



Dipartimento Relazioni Sindacali CNA