



## Il licenziamento per uso improprio della posta elettronica aziendale

## Il contratto a tempo determinato nel CCNL degli Studi Professionali - Confprofessioni

il Ministero risponde !

“Nelle ipotesi di operazioni societarie, quali ad esempio la fusione, la società incorporante può fruire dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2015, laddove l'operazione stessa venga posta in essere nell'anno 2016?”

l'analisi

Chiarimenti INPS e INPGI sull'esonero contributivo triennale

dalla giurisprudenza

“PATTO DI PROVA E CATEGORIE PROTETTE”

ANES





In evidenza		
	Licenziamento per uso improprio della posta elettronica aziendale	Pag. 3
	Il tempo determinato nel CCNL degli Studi Professionali	Pag. 4
	Ulteriori precisazioni in materia di CIGS	Pag. 6
Il Ministero risponde		
	"Nelle ipotesi di operazioni societarie, quali ad esempio la fusione, la società incorporante può fruire dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2015, laddove l'operazione stessa venga posta in essere nell'anno 2016?"	Pag. 9
Dalla giurisprudenza		
	Patto di prova e categorie protette	Pag. 11
L'analisi		
	Chiarimenti INPS e INPGI sull'esonero contributivo triennale	Pag. 14



## in evidenza

### Licenziamento per uso improprio della posta elettronica aziendale

quantificabile, la Cassazione ha sempre individuato come proporzionata la mera sanzione disciplinare.

La Corte di Cassazione si è più volte espressa in merito all'uso improprio della casella di posta elettronica fornita dal datore di lavoro ai lavoratori dipendenti. Per uso improprio s'intende quell'utilizzo al di fuori delle finalità connesse alle mansioni lavorative, come risultanti dall'obbligazione assunta dal prestatore con la sottoscrizione del contratto di lavoro.

Secondo la Corte di Cassazione, però, l'utilizzo della casella di posta aziendale per fini personali non legittima il ricorso al licenziamento per giusta causa. Per poter procedere con un licenziamento in base a quanto stabilito dall'art. 2119 c.c., servirebbero degli elementi addizionali, tali da qualificare in termini di maggiore intensità la gravità del comportamento del dipendente.

In tutte le ipotesi, dunque, in cui la condotta del dipendente si sia sostanziata nell'utilizzo della *e-mail* aziendale per fini privati senza la produzione di un danno serio e



## Il contratto a tempo determinato nel CCNL degli Studi Professionali

Il CCNL degli Studi Professionali – Confprofessioni è intervenuto, attraverso gli artt. dal 52 al 54, sulla disciplina del contratto a tempo determinato, integrando quanto previsto dalla normativa vigente.

Come noto, tale tipologia contrattuale rappresenta per i datori di lavoro uno strumento di flessibilità organizzativa che comporta, però, un più elevato costo del lavoro<sup>1</sup>.

Il primo comma dell'art. 52 del CCNL riformula il principio di non discriminazione sancito dall'art. 25, D.Lgs. n. 81/2015, affermando che ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti normativi ed economici disposti dal contratto collettivo.

Il contratto a tempo determinato deve, inoltre, essere necessariamente redatto in forma scritta, la cui mancanza rende l'apposizione del termine nulla e priva di effetti, ed il contratto si considera sin dall'inizio a

tempo indeterminato. In tale ultima ipotesi, il datore di lavoro è anche condannato dal giudice al risarcimento del danno nei confronti del lavoratore stabilendo un'indennità omnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

In aggiunta, il nuovo CCNL degli Studi Professionali fissa in 36 mesi, comprensivi di eventuali rinnovi e proroghe (fino a 5), la durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato, senza l'apposizione di alcuna causa. Anche nel settore degli studi professionali vi è il divieto di procedere all'assunzione a tempo determinato in capo al datore di lavoro che non abbia effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sempre all'art. 52, è stato precisato che i rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere rinnovati senza soluzione di continuità, il datore

<sup>1</sup> Come stabilito dalla L. n. 92/2012, per i contratti a termine stipulati a partire da gennaio 2013 il datore di lavoro è tenuto a versare un contributo mensile addizionale pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Tale importo potrà

essere restituito al datore di lavoro qualora procedesse alla trasformazione del contratto a tempo indeterminato, ovvero alla riassunzione a tempo indeterminato entro i sei mesi successivi alla cessazione del contratto a termine.



di lavoro è, quindi, libero, alla scadenza del contratto, di assumere nuovamente a termine senza l'obbligo di osservare intervalli minimi tra un contratto e l'altro.

Il CCNL degli Studi professionali ha, inoltre, elevato i limiti quantitativi relativi ai contratti a termine attivabili da ciascun datore di lavoro. Infatti, le strutture occupanti fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono assumere fino a 3 lavoratori a termine; le strutture che occupano, invece, da 6 a 15 dipendenti non possono eccedere il 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, arrotondato al numero intero superiore. Le strutture occupanti più di 15 dipendenti non possono eccedere il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, arrotondato al numero intero superiore. La base di calcolo da utilizzare per stabilire il limite di ricorso al lavoro a termine è costituita dal numero di lavoratori a tempo indeterminato presenti in organico al momento dell'assunzione, ipotesi di non applicabilità dei limiti quantitativi.

In merito all'assunzione a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto, è previsto un

periodo di affiancamento tra il dipendente sostituito e il lavoratore sostituto. Tale periodo può essere utilizzato sia prima dell'assenza che al momento del rientro, per un periodo non superiore a 90 giorni di calendario, qualora esigenze organizzative dello studio professionale lo giustifichino. In caso di contratto a tempo determinato attivato per la sostituzione di lavoratrici in maternità, il contratto a termine del sostituto può essere prorogato fino alla scadenza del diritto del dipendente sostituito di godere dei permessi per allattamento.

Un'altra particolare ipotesi di contratti a termine è stabilita dall'art.53bis del CCNL, è, infatti, prevista la stipula di un contratto a termine, non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane, che il datore di lavoro può porre in essere con studenti che frequentano studi universitari o scuole superiori, durante il periodo di ferie dei propri dipendenti, se previsto dalla contrattazione di secondo livello. Lo scopo di tale istituto è quello di consentire agli studi professionali di far



fronte alle assenze per ferie dei propri dipendenti, nonché quello di favorire l'acquisizione di un'esperienza pratica legata al percorso di studi dei giovani studenti.



## Ulteriori precisazioni in materia di CIGS

La Direzione generale degli ammortizzatori sociali, attraverso la circolare n. 30/2015, ha fornito ulteriori precisazioni in merito alla Cassa integrazione straordinaria, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015 (recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro).

È stato, in primo luogo, precisato che in tale ambito rientrano anche le imprese cooperative e i loro consorzi che trasformano e manipolano prodotti agricoli.

Per ciò che riguarda, invece, la fattispecie della crisi per cessazione attività, è stato chiarito che, con riferimento all'unità produttiva oggetto di cessazione, i cui lavoratori abbiano già fruito del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi per cessazione, non sarà possibile accedere nuovamente al medesimo trattamento CIGS, per qualunque causale, in quanto l'unità produttiva è cessata e i lavoratori sono stati gestiti alla luce del piano di gestione degli

esuberanti, presentato unitamente alla precedente istanza di accesso alla CIGS richiesta per crisi per cessazione. Relativamente, invece, alle modalità di presentazione dell'istanza, tutte le istanze relative a proroghe di trattamenti di CIGS sia in ambito di programmi di ristrutturazione o di riorganizzazione che nell'ambito di contratti di solidarietà (già presentati alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015, ovvero il 14 settembre 2015), si applicheranno le disposizioni relative alla previgente normativa.

Specificatamente alla presentazione delle istanze di proroga di trattamenti CIGS per programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale, già avviati alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015, si applicherà il termine già previsto dei 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

Per consentire, dunque, il completamento dei programmi di riorganizzazione o ristrutturazione e dei contratti di solidarietà già avviati nella



vigenza della vecchia normativa (purché la domanda relativa al primo anno sia stata presentata entro il 23 settembre 2015) alle istanze di proroga si applicheranno le regole di cui alla normativa previgente, comprese quelle relative al procedimento amministrativo, alla contribuzione addizionale e al Tfr.

I medesimi principi debbono essere applicati alle istanze per il secondo anno di programmi di cessazioni biennali di attività presentate a decorrere dal 24 settembre 2015.



## Gli esoneri previsti dalla Legge Fornero

Salvo eventuali nonché improbabili proroghe, il 31 dicembre 2015 scadono alcune esenzioni previste dalla Legge Fornero (L. n. 92/2012). Infatti al termine dell'anno in corso non si potrà più usufruire:

- *Esonero dal pagamento del contributo addizionale dell'1,40%*

Per i contratti di lavoro stagionali, previsti dagli avvisi dei comuni e dai contratti collettivi stipulati entro il 31 dicembre 2011, la L. n. 92/2012 ha previsto che fino al 31 dicembre 2015 non debba essere versato il contributo addizionale dell'1,40%. Tale esonero cesserà dal 1° gennaio 2016.

- *Esonero dal pagamento del "ticket licenziamento"*

I datori di lavoro che, a seguito di cambio di appalto, licenziano

lavoratori che, in ottemperanza a clausole sociali finalizzate a garantire l'occupazione, sono assunti da altri datori di lavoro, secondo le previsioni contenute in contratti collettivi stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, non potranno più godere dell'esonero dal pagamento del "ticket licenziamento"<sup>2</sup>.

L'esonero cesserà di avere efficacia anche per i datori di lavoro del settore edile che licenzino dipendenti per fine fase lavorativa o fine cantiere.

<sup>2</sup> Come noto, il "ticket licenziamento" consiste nella somma, pari al 41% del massimale mensile di Aspi, che il datore di lavoro deve versare all'Inps, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni, in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, avvenuti dopo il 1° gennaio 2013.



## il ministero risponde

### **Domanda:**

“Nelle ipotesi di operazioni societarie, quali ad esempio la fusione, la società incorporante può fruire dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2015, laddove l'operazione stessa venga posta in essere nell'anno 2016?”

### **Risposta:**

“Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori sociali e I.O., della Direzione generale della Tutela delle condizioni di lavoro e delle Relazioni industriali, dell'INPS e dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue. In via preliminare, occorre muovere dalla lettura del disposto di cui all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015) il quale, allo scopo di incentivare la stabilità dell'occupazione, ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, per un periodo massimo di trentasei mesi, in favore dei datori di lavoro che abbiano effettuato nuove assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre dello stesso anno. La disposizione in argomento stabilisce che l'esonero contributivo può essere concesso nella misura in cui nei sei mesi precedenti l'assunzione il lavoratore non sia stato occupato presso altro datore di lavoro con contratto a tempo indeterminato e



non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio stesso sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato.

Il Legislatore ha escluso, inoltre, l'applicazione del beneficio laddove nell'arco dei tre mesi antecedenti alla data di entrata in vigore della legge in esame, il lavoratore assunto abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro richiedente l'incentivo, ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso datore di lavoro. Ciò all'evidente scopo di scongiurare comportamenti elusivi della ratio della norma posti in essere con l'esclusiva finalità di conseguire illegittime riduzioni del costo del lavoro (cfr. INPS circ. 17/2015). Ciò premesso, si fa presente che per quanto concerne la fattispecie della fusione per incorporazione appare possibile richiamare il disposto di cui all'art. 2112 c.c., comma 1, ai sensi del quale "si intende per trasferimento

d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata (...) che conserva nel trasferimento la propria identità", a prescindere dal negozio giuridico utilizzato (v. cfr. Cass. civ., Sez. Lav., n. 17418/2005); il comma 5 della medesima norma precisa, inoltre, che i rapporti di lavoro con il cedente proseguono *ope legis* con il cessionario senza soluzione di continuità ed i lavoratori conservano tutti i diritti ad essi connessi (cfr. ML interpello n. 20/2010). Con specifico riferimento alla fruizione degli sgravi contributivi previsti dall'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014, nei casi sopra descritti, in assenza di una interruzione dei rapporti di lavoro assistiti da incentivo, non mutano, in conseguenza di eventuali procedure di fusione o incorporazione, i requisiti ab origine legittimanti la fruizione dello stesso. Alla luce delle osservazioni svolte, in risposta al quesito avanzato, si ritiene pertanto che il cessionario incorporante abbia il diritto di continuare a beneficiare dell'esonero



contributivo già riconosciuto alla società incorporata nel corso dell'anno 2015, limitatamente alla parte residua sino alla scadenza del termine legale dei trentasei mesi."



## dalla giurisprudenza

### **Patto di prova e categorie protette**

La Corte di Legittimità ha nuovamente ribadito il consolidato principio secondo cui, in pendenza di periodo di prova, il recesso dell'imprenditore dal rapporto di lavoro stipulato con una lavoratrice assunta tra le categorie protette ex Legge 2 aprile 1968 n. 482 non richiede né l'adozione della forma scritta, né una specifica ed esauriente motivazione, non trovando applicazione la disciplina del licenziamento individuale.

A tali conclusioni è pervenuta la Corte di Cassazione definitivamente pronunciandosi sull'impugnazione del licenziamento effettuata da parte di una lavoratrice appartenente a categoria protetta assunta presso l'Ospedale di Roma con mansioni di addetta alle pulizie e contratto di lavoro a tempo indeterminato con patto di prova di sei mesi.

*I Giudici hanno sancito che "nell'ipotesi di patto di prova, legittimamente stipulato con uno dei soggetti protetti assunti in base alla legge 2 aprile 1968 n. 482, il recesso dell'imprenditore durante il periodo di*

*prova è sottratto alla disciplina limitativa del licenziamento individuale per quanto riguarda l'onere dell'adozione della forma scritta e non richiede pertanto una formale comunicazione delle ragioni di recesso. In sostanza la manifestazione di volontà del datore di lavoro, in quanto riferita all'esperimento in corso, si qualifica come valutazione negativa dello stesso e comporta, senza necessità di ulteriori indicazioni, la definitiva e vincolante identificazione della ragione che giustifica l'esercizio del potere di recesso"*

(Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., S. n. 469 del 14/01/2015).



## l'analisi

**Sgravio contributivo triennale esteso anche ai datori di lavoro iscritti alla gestione dipendenti pubblici e ai giornalisti iscritti all'Inpgi**

Con circolare 178/2015 l'Inps estende l'esonero contributivo triennale previsto dalla Legge 190/2014 (€ 8.060,00 per tutte le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato avvenute dal 01-01-2015 al 31-12-2015) anche ai datori di lavoro iscritti alla Gestione Dipendenti Pubblici e ai giornalisti assicurati all'INPGI. Quanto alla prima casistica, si tratta dei datori di lavoro che non rientrano nel novero delle amministrazioni pubbliche, ma sono comunque tenuti a versare i relativi contributi alle casse della Gestione Dipendenti Pubblici (CPDEL, CPI, CPS, CPUG, CTPS).

Quanto alla seconda ipotesi, si tratta dei rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato instaurati con datori di lavoro tenuti ad assolvere le obbligazioni contributive all'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI).

L'istituto di cui sopra, con circolare n° 7 del 6-11-2015, ha fornito chiarimenti circa le condizioni e le modalità per l'applicazione di tale esonero anche alla categoria dei giornalisti.

L'esonero spetta a tutti i datori di lavoro privati a condizione che il lavoratore non abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti. Inoltre, allo scopo di evitare fenomeni elusivi, è previsto che il lavoratore non debba avere avuto alcun rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti né presso il datore di lavoro richiedente l'incentivo, né presso altre società collegate al datore di lavoro medesimo. La misura dell'incentivo è pari a € 8.060,00 annui per tutte le assunzioni avvenute dall'01-01-2015 al 31-12-2015, ed ha una durata di 36 mesi a partire dalla data di assunzione o stabilizzazione del rapporto di lavoro. La soglia mensile dell'esonero è pari ad € 671,66, mentre per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, il limite giornaliero è pari a € 22,08.

Inoltre la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata alle seguenti condizioni:



- Regolarità contributiva
- Rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali di lavoro

L'esonero contributivo è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro ad eccezione delle seguenti contribuzioni INPGI:

- o I premi per l'assicurazione contro gli infortuni;
- o Il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza integrativa e ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n°66/1991;
- o Il contributo, ove dovuto, al Fondo per gli ammortizzatori sociali, limitatamente alla quota base dello 0,50% a carico del datore di lavoro
- o Il contributo, se dovuto, al Fondo integrativo contrattuale "ex fissa" e la relativa addizionale.

I datori di lavoro possono usufruire dell'esonero contributivo solo dopo aver ricevuto la relativa autorizzazione da parte dell'INPGI.

La domanda di esonero contributivo (modello SGRV.1, scaricabile dal sito dell'INPGI) deve essere presentata entro e non oltre 30 giorni dalla data

di assunzione o trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (tranne per i datori di lavoro che hanno già richiesto l'applicazione delle agevolazioni di cui al DPCM 30/09/2014).

### Altri chiarimenti sull'applicazione dello sgravio triennale

La circolare Inps n° 178/2015, oltre a chiarire l'estensione dello sgravio alle categorie di cui al paragrafo sopra, fornisce ulteriori chiarimenti inerenti l'applicazione dello sgravio triennale, che vengono elencati di seguito:

- L'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti va valutata anche con riferimento ai rapporti di lavoro intercorsi all'estero (quindi indipendentemente dal fatto che il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale);
- Nel caso di rapporto di lavoro part-time, nel caso in cui il lavoratore sia assunto da due datori di lavoro differenti, l'esonero spetta ad entrambe, purché la data di



assunzione sia la medesima. Nel caso invece in cui le assunzioni siano differite, il datore di lavoro che assume successivamente perde l'esonero;

- Nel caso in cui il rapporto di lavoro intercorso nei sei mesi precedenti sia stato risolto per mancato superamento del periodo di prova o dimissioni, se questo era a tempo indeterminato non dà comunque diritto all'esonero;
- Nei casi di cessione di contratto a tempo indeterminato ex art. 1406, la fruizione del beneficio contributivo può essere trasferita dal datore di lavoro cedente al datore di lavoro cessionario per il periodo residuo;
- L'esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi (o sei mesi se residenti in aree svantaggiate). A tal proposito viene chiarito che è possibile godere in prima battuta

dell'incentivo per il rapporto a tempo determinato, e successivamente alla trasformazione, dello sgravio contributivo triennale. Analogamente è possibile godere in prima battuta dell'incentivo previsto dalla legge 223/91 per un rapporto a tempo determinato, e successivamente alla trasformazione richiedere l'esonero contributivo triennale. Resta inteso che, se il datore di lavoro al momento della trasformazione a tempo indeterminato abbia già richiesto l'agevolazione prevista dalla legge 223/91 per le trasformazioni a tempo indeterminato, non possa chiedere anche lo sgravio triennale, né tantomeno modificare in seguito tale scelta.



## Le principali innovazioni contrattuali per il mese di Dicembre 2015

Si riporta una tabella riepilogativa dei principali CCNL i cui accordi prevedono innovazioni contrattuali con riferimento al mese di Dicembre 2015, che qui di seguito si elencano.

OCCHIALI (INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
GOMMA, PLASTICA (INDUSTRIA)	PREVIDENZA COMPLEMENTARE
EDILI (ARTIGIANATO)	MINIMI RETRIBUTIVI
CEMENTO, CALCE (PICCOLA INDUSTRIA)	PREVIDENZA COMPLEMENTARE
METALMECCANICI (INDUSTRIA)	DECORRENZA E DURATA
STUDI PROFESSIONALI – AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO	DECORRENZA E DURATA
CHIMICI – FARMACEUTICI (INDUSTRIA)	DECORRENZA E DURATA
TRASPORTO E SPEDIZIONE MERCI – CONFETRA	DECORRENZA E DURATA
ALIMENTARI (ARTIGIANATO)	DECORRENZA E DURATA
PANIFICATORI (ARTIGIANATO)	DECORRENZA E DURATA



LAPIDEI (ARTIGIANATO)

DECORRENZA E DURATA

LEGNO E ARREDAMENTO  
(ARTIGIANATO)

DECORRENZA E DURATA