

Contrattazione collettiva - Benefici normativi e contributivi

Con la **circolare 6 maggio 2019, n. 7**, l'Ispettorato nazionale del lavoro fornisce chiarimenti sulla corretta applicazione, in sede ispettiva, dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006, con particolare riferimento al godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

L'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006, che "a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Tra le condizioni che subordinano il godimento dei benefici, vi è quindi quella del "rispetto degli accordi e contratti collettivi".

Per verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, **il personale ispettivo deve svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle "organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".**

Pertanto, considerato che la richiamata disposizione richiede il "rispetto" degli "accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", l'Ispettorato ritiene che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi indicati dall'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006; ciò, a prescindere da quale sia il contratto collettivo "applicato" o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa la "applicazione" di uno specifico contratto collettivo.

Sgravio contributivo alle assunzioni: disponibile l'utility per verificare i requisiti

Con **il messaggio n. 1784 del 9 maggio 2019**, l'**INPS** interviene in materia dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro introdotto, dalla Legge di bilancio 2019, che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018.

L'Istituto ha realizzato una apposita utility che può essere utilizzata per verificare in capo al lavoratore il requisito dell'assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato in capo al lavoratore alla data della prima assunzione incentivata. Attraverso l'utilizzo di detta utility, gli interessati, una volta indicato il codice fiscale del lavoratore, possono conoscere se lo stesso abbia già avuto rapporti a tempo indeterminato.

- Il controllo viene effettuato sulla base dell'analisi delle informazioni desumibili:
- dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'Istituto e quello desumibile dalle comunicazioni obbligatorie;
- dalle banche dati del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e dell'ANPAL (Unilav/Unisomm).

Il riscontro fornito non ha alcun valore certificativo. È dunque opportuno continuare ad acquisire e conservare la dichiarazione del lavoratore sostitutiva dell'atto di notorietà in ordine alla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato. L'applicativo è disponibile sul sito internet dell'Istituto al percorso "Tutti i servizi", "Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato"

INPS: nuova gestione ANF – le istruzioni per lavoratori e aziende

L'INPS ha emanato il messaggio n. 1777 dell'8 maggio 2019, con il quale, fornisce le indicazioni sulla gestione della domanda e le istruzioni per i datori di lavoro **relativamente alla** nuova modalità di presentazione della domanda di Assegno per il nucleo familiare **per i lavoratori dipendenti di aziende attive del settore privato non agricolo.**

Si ricorda che a far data 1 aprile i lavoratori sono obbligati a presentare la richiesta degli ANF in via telematica, mentre il datore di lavoro dovrà, tramite il cassetto bidirezionale verificare gli importi degli assegni spettanti.

Licenziamento disciplinare - Previsione di sanzione conservativa da parte del CCNL o dei codici disciplinari - Reintegrazione nel posto di lavoro (Cass. 9.5.2019 n. 12365)

Con **la Cass. 9.5.2019 n. 12365**, i giudici di legittimità hanno chiarito che, quando il fatto posto a base del licenziamento **rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni del CCNL (art. 18 co. 4 St. Lav.)**, la reintegra opera solo quando vi sia perfetta coincidenza tra la previsione del contratto collettivo ed il fatto contestato, non essendo ammissibili interpretazioni analogiche che estendano la portata della norma contrattuale.

Il caso riguardava un lavoratore che, durante il turno di lavoro notturno, era stato sorpreso a dormire in un'area diversa da quella in cui avrebbe dovuto lavorare. I giudici d'appello avevano affermato l'illegittimità del licenziamento e disposto, ai sensi dell'art. 18 co. 4, la reintegra, ritenendo che la fattispecie rientrasse nell'alveo di quelle punite dal CCNL con una sanzione conservativa in quanto riconducibile all'ipotesi di abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo.

Su tale ricostruzione la Cassazione ha palesato dubbi, in quanto non è ammissibile un'interpretazione analogica delle norme disciplinari del CCNL e l'interpretazione estensiva deve avvenire con prudenza; cassando la sentenza di merito, la Suprema Corte ha rimesso la questione al giudice di rinvio.

STUDIO ANSELMi