



# FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 4 luglio 2013

Alle  
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

## OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

### CIRCOLARI/NORMATIVA

#### **Min.Lavoro: Rivalutazione delle ammende e delle sanzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro**

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha pubblicato la nota prot. n. 37/0012059/MA007.A001 del 2 luglio 2013, con la quale fornisce, ai propri ispettori, i chiarimenti circa l'interpretazione alla modifica dell'art. 306, comma 4-bis, del decreto legislativo n. 81/2008, intervenuta con il decreto legge n. 76/2013.

In particolare, evidenzia l'immediata rivalutazione nella misura del 9,6% - a decorrere dal 1° luglio 2013 - delle ammende e delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal TU sulla sicurezza nonché da altre norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro. L'attuale disciplina non prevede arrotondamenti sul risultato finale della sanzione incrementata del 9,6% e pertanto, al momento non va applicato alcun arrotondamento delle cifre.

#### **Detassazione 2013 - prestazioni orarie "diverse" e applicazione del regime fiscale agevolativo – Risposta ad Interpello Confindustria**

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 21 del 1° luglio 2013, ha risposto ad un quesito Confindustria (v. Interpello allegato), in merito alla corretta interpretazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 che, in attuazione dell'art. 1, commi 481-482, della L. n. 228/2012, ha disciplinato, per il periodo 1° gennaio 2013-31 dicembre 2013, la c.d. retribuzione di produttività.

In particolare la Confindustria pone i seguenti quesiti:

- se possa ritenersi corretto applicare il regime fiscale agevolato *“sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni, che saranno erogate come controprestazione di prestazioni orarie “diverse” (...) ossia svolte a seguito delle modifiche all’orario apportate in azienda come diretta conseguenza dell’applicazione del patto territoriale”*;
- se sia possibile applicare l’agevolazione fiscale *“anche a patti aziendali precedenti all’emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo e che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati”*;

- se, nel caso di patti aziendali, le imprese possano applicare il beneficio della detassazione *“sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni che saranno erogate come controprestazione delle prestazioni orarie svolte in esecuzione del patto aziendale, identificando pertanto – quale indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato – la modifica dell’orario attuata in azienda”*.

La risposta in sintesi:

"...In risposta al primo quesito va dunque chiarito che, proprio in funzione delle citate finalità, l’impegno datoriale nella “riorganizzazione del lavoro” attraverso l’applicazione delle misure di “efficientazione aziendale” previste dalla contrattazione territoriale, può realizzarsi o attraverso l’introduzione di misure del tutto nuove (l’introduzione per la prima volta di maggiore flessibilità oraria, turnazioni, orari multiperiodali ecc.) o in una diversa modulazione di flessibilità previste dal contratto nazionale.

Dunque l’adozione di tali misure, in forza del patto territoriale, **non deve costituire necessariamente un elemento di novità in relazione al contratto collettivo nazionale applicato in azienda ma un elemento di novità per le aziende che le applicano.**

In tal senso appare quindi corretto, da parte della contrattazione collettiva territoriale, fornire altresì indirizzi in ordine alla “diversità”, rispetto al passato, delle misure di “efficientazione aziendale”, così come del resto ha fatto per la prima volta il contratto sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 24 aprile 2013.

Quanto alla questione concernente l’applicazione della agevolazione fiscale *“anche a patti aziendali precedenti all’emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo (...)”* la circ. n. 15/2013 ha già chiarito che *“per i contratti sottoscritti in vigore della previgente disciplina che prevedano l’erogazione di una “retribuzione di produttività” coincidente con una o entrambe le nozioni contenute del D.P.C.M., sarà possibile l’applicazione dell’agevolazione sin dal 1° gennaio del corrente anno”*.

In sostanza, in relazione a contratti aziendali – ed eventualmente a contratti territoriali – “pregressi” ma ancora in vigore, è **possibile applicare l’agevolazione in esame a condizione di una rispondenza di tutte o alcune delle misure già contenute nei citati contratti con le previsioni del D.P.C.M.** Ciò vale anche per i contratti *“che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati”*, fermo restando che al loro interno siano comunque presenti altre misure che siano risultate e che tuttora risultino idonee a “sollecitare” una maggiore efficientazione aziendale (non sembrano pertanto del tutto in linea con il nuovo quadro normativo quelle pattuizioni che, senza determinare alcuna modifica all’organizzazione degli orari derivante dal CCNL applicato in azienda, si siano limitate ad introdurre mere maggiorazioni di compensi previsti da tale fonte).

In tali casi pertanto, come chiarisce in parte la circ. n. 15/2013, è quindi determinante la coerenza dei contenuti di quei patti con le finalità individuate dal D.P.C.M.; è per tale motivo che occorre che l’autodichiarazione faccia riferimento alla conformità tra i “vecchi” contratti e la nuova disciplina.

Quanto all’ultima questione sollevata, concernente *“l’indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato”*, si ricorda anzitutto che la prima nozione di “retribuzione di produttività” contenuta nel D.P.C.M. fa riferimento a *“voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione”*.

Proprio il riferimento alla “qualità” o, ancor più, alla “innovazione” consente di sostenere che tali indicatori non costituiscono necessariamente una “fotografia” di un incremento del fatturato aziendale ma è sufficiente che siano comunque suscettibili di una

“contabilizzazione” da parte dell’impresa. Ciò consente di dire che anche la modifica degli orari aziendali, in quanto oggettivamente identificabile e quantitativamente misurabile, può validamente rispondere alle citate condizioni di legge.”.

### **Min.Lavoro: individuazione dei lavoratori svantaggiati**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013, il Decreto 20 marzo 2013 con l'individuazione dei lavoratori svantaggiati.

In conformità a quanto previsto dalle lettere a), b) ed e) del punto 18 dell'articolo 2 del Regolamento (CE) n. 800/2008, sono considerati lavoratori svantaggiati:

- a) "chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi", ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione;
- b) "chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale" (ISCED 3) ovvero coloro che non abbiano conseguito un titolo di studio di istruzione secondaria superiore, rientrante nel livello terzo della classificazione internazionale sui livelli d'istruzione;
- c) "chi è occupato in uno dei settori economici dove c'è un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25%, la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici italiani", ovvero coloro che sono occupati in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25 per cento, come annualmente individuati dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat e appartengono al genere sottorappresentato.

### **INPS: frazionabilità dell’assegno per il nucleo familiare con almeno tre figli minori concesso dai Comuni**

L'INPS, con circolare n. 104 del 28 giugno 2013, in relazione anche ai pareri espressi dal Dipartimento per le politiche della famiglia e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, recepisce il nuovo criterio interpretativo della normativa sull’assegno per il nucleo familiare con almeno tre figli minori concesso dai Comuni.

In sostanza, la citata prestazione può essere erogata in misura frazionata per i mesi dell’anno in cui sussiste il requisito della composizione del nucleo, e ciò anche se la domanda rivolta ad ottenere tale prestazione, purché formulata entro il 31 gennaio dell’anno successivo a quello di riferimento, sia presentata dopo il venir meno della sussistenza di tale requisito.

### **Contratti: rinnovato il contratto per il personale dei consorzi di bonifica**

E' stato rinnovato da Snebi ed i sindacati Fai, Filbi e Flai, il giorno 28 giugno 2013, il CCNL per il personale dei consorzi di bonifica. Da un punto di vista economico, il rinnovo ha portato ad un incremento della retribuzione pari al 6%. Il contratto avrà una durata di 6 anni.

## GIURISPRUDENZA

### **Malattia professionale e infortunio - calcolo del periodo di comporto**

Con sentenza n. **14756** del **12 giugno 2013** la Cassazione ha affermato che ai fini del calcolo del periodo di comporto, non rientrano i periodi di assenza per malattia professionale o per infortunio.

La Suprema Corte ha evidenziato come *"la disposizione che prevede un limite massimo di conservazione del posto in caso di assenza per infermità e, nel contempo, il diritto alla retribuzione, fino a guarigione nel caso di infortunio, va interpretata nel senso che, ai fini del calcolo del periodo di comporto, superato il quale il datore può recedere dal rapporto vanno calcolate le sole assenze per malattia e non anche quelle per infortunio sul lavoro o malattia professionale atteso che non possono porsi a carico del lavoratore le conseguenze del pregiudizio da lui subito a causa dell'attività lavorativa espletata"*.

### **Licenziamento per superamento del periodo di comporto e mobbing**

Con sentenza n. **14643** del **11 giugno 2013**, la Cassazione ha affermato che è illegittimo il licenziamento del dipendente per il superamento del periodo di comporto se la malattia (frequenti stati depressivi, ansie e crisi di panico) è dipeso dal mobbing subito all'interno dell'azienda.

### **Recesso ad nutum ed apposizione di un termine**

Con sentenza n. **14016** del **4 giugno 2013**, la Cassazione ha affermato che *"l'apposizione di un termine ad un rapporto di collaborazione professionale continuativa può essere sufficiente ad integrare la deroga pattizia alla facoltà di recesso così come disciplinata dalla legge, senza che a tal fine sia necessario un patto specifico ed espresso"*.

La Suprema Corte ha evidenziato come *"la previsione della possibilità di recesso ad nutum del cliente nel contratto di prestazione d'opera intellettuale, quale contemplata dall'art. 2337, comma 1, Cc non ha carattere inderogabile e, quindi, è possibile che per particolari esigenze delle parti sia esclusa una tale facoltà di recesso fino al termine del rapporto"*.

### **Il lavoro temporaneo rientra nella categoria del contratto a tempo determinato**

Con sentenza n. **13404** del **29 maggio 2013**, la Cassazione ha affermato che la prestazione di lavoro temporaneo rientra, anche in base alle norme europee, nella categoria del contratto a tempo determinato.

La Suprema Corte richiama espressamente la sentenza pronunciata nella causa C-290/2012 dalla Corte di Giustizia Europea, pubblicata l'11 aprile 2013, dove si legge «L'interinale "reiterato" italiano non ottiene l'assunzione dall'utilizzatore in base alle regole Ue sui tempi determinati»: il contratto a termine che si accompagna a un contratto di lavoro interinale rientra in ogni caso nella categoria del lavoro a tempo determinato.

Entrando nello specifico della sentenza n. 13404/13, la Cassazione ha ammesso l'indennità omnicomprensiva prevista dal collegato lavoro nel caso in cui, per genericità della causale, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo a tempo determinato che ha portato l'interinale in azienda si trasforma in rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato fra lavoratore e utilizzatore della prestazione.

## **Trattamento di mobilità e licenziamento fuori termine**

Con sentenza n. **13112** del **27 maggio 2013**, la Cassazione ha affermato che il lavoratore licenziato alla fine di una procedura collettiva può ottenere il trattamento di mobilità, anche se il recesso è intervenuto dopo i 120 giorni previsti dalla legge come termine massimo entro il quale deve essere risolto il rapporto di lavoro, senza che sia stato stipulato un accordo sindacale per prolungare la scadenza. Inoltre, il termine dei 60 giorni dal licenziamento, imposto al dipendente per chiedere il pagamento dell'indennità, ha carattere ordinatorio e può essere superato in presenza di una valida giustificazione.