



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 2 dicembre 2013

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

CIRCOLARI/NORMATIVA

Settore calzature: rinnovato il CCNL

E' stato rinnovato da Assocalzature, Filctem CGIL, Femca CISL eUiltec UIL il contratto collettivo del settore calzature.

Questi gli elementi più importanti:

- a) aumento contrattuale: 112 euro nel triennio (calcolato sul terzo livello) in tre tranches: 30 euro dal 1° gennaio 2014, 60 euro dal 1° gennaio 2015 e 22 euro dal 1° luglio 2015;
- b) "una tantum": 300 euro a copertura dei mesi di vacanza contrattuale in due tranches: 100 euro a gennaio 2014 e 200 euro a giugno 2014;
- c) apprendistato: la soglia di stabilizzazione viene elevata al 70%.

Numerose materie sono delegate alla contrattazione di secondo livello.

Settore legno: rinnovato il CCNL per le piccole imprese aderenti a Confimi

E' stato rinnovato il CCNL delle piccole imprese del settore legno aderenti alla Confimi.

L'accordo è stato sottoscritto, per la parte sindacale, da Fillea CGIL, Filca CISL e Feneal UIL. L'aumento salariale, a regime, è pari a 115,24 euro. Gli arretrati da giugno 2013 verranno erogati entro maggio 2014.

Min.Lavoro: nozione di "trasferimento" e obblighi formativi

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, con la nota n. 20791 del 27 novembre 2013, ha fornito alcuni chiarimenti in ordine agli obblighi formativi del datore in caso di trasferimento del lavoratore.

In sintesi, qualora il lavoratore, pur mantenendo la medesima qualifica, venga destinato a mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, dovrà essere sottoposto ad una formazione specifica. Nel caso in cui, invece, il lavoratore venga trasferito ad altro reparto/ufficio della stessa unità produttiva, pur svolgendo le stesse mansioni, il datore di lavoro dovrà considerare l'opportunità di programmare gli eventuali aggiornamenti

formativi necessari tenendo conto, anche sulla scorta del documento di valutazione dei rischi, della sussistenza di effettive e concrete esigenze di adeguamento del patrimonio formativo del dipendente.

Min.Lavoro: il lavoro sotto la lente degli ispettori - irregolari metà delle aziende ispezionate

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso disponibili i risultati dell'attività di vigilanza sulla mancata applicazione delle norme previdenziali e della prevenzione e sicurezza del lavoro nel periodo gennaio-settembre 2013.

Il numero delle aziende ispezionate è 101.912, con un lieve aumento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+0,1%). Tale costanza scaturisce da una specifica strategia del Ministero, mirata a concentrare le verifiche verso obiettivi significativi in relazione a fenomeni irregolari di rilevanza sociale: lavoro nero, tutela dei minori, sfruttamento extracomunitari clandestini, elusione contributiva e sicurezza sul lavoro.

Nello specifico, le ispezioni hanno consentito di verificare l'esistenza di irregolarità di vario genere nel 55% dei casi (pari a 56.003 aziende).

INPS: ulteriori chiarimenti in materia di salvaguardia

L'Inps, con messaggio n. 19202 del 19 novembre 2013, informa che l'esclusione prevista con il messaggio n. 17606 del 4 novembre 2013 riguarda soltanto quei lavoratori che conseguono il diritto al pensionamento con i nuovi requisiti senza l'applicazione delle penalizzazioni previste per coloro che accedono alla pensione anticipata, di cui all'art. 24, comma 10, del decreto legge n. 201 del 2011, come convertito dalla legge n. 214 del 2011.

Si applicano, invece, le misure di salvaguardia - di cui all'articolo 22, comma 1, lettera a), del decreto legge n. 95 del 2012 - qualora nei confronti dei lavoratori in argomento operi l'applicazione delle penalizzazioni di cui al richiamato comma 10 dell' articolo 24 del decreto legge n. 201 del 2011.

INPS: sospensione momentanea dei rimborsi 2013 per la piccola mobilità

L'Inps, con messaggio n. 18639/2013, sulla scorta delle indicazioni fornite con la circolare n. 150/2013, ha affermato che, in attesa di indicazioni specifiche del Ministero del Lavoro, non procederà, al momento, alla richiesta delle agevolazioni usufruite dai datori di lavoro che hanno assunto nel corso del 2012 lavoratori della c.d. "piccola mobilità" ed i cui rapporti sono proseguiti nel 2013, anno per il quale manca la copertura economica, per effetto della mancata reiterazione della norma.

Area Alimentazione-Panificazione: ipotesi di rinnovo del CCNL

E' stato sottoscritta, in data 19 novembre 2013, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL area alimentazione-panificazione per i dipendenti dalle imprese artigiane e dalle imprese non artigiane così come definite nella sfera di applicazione (si veda allegato).

L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta dalla Confartigianato Alimentazione, la CNA Alimentare, Casartigiani, CLAAI e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil.

Settore minerario: rinnovato il CCNL

E' stata siglata il 20 novembre 2013 l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL periodo aprile 2013 – marzo 2016 per i dipendenti da imprese minerarie. Essa è stata sottoscritta da Assomineraria – Confindustria e Filctem CGIL, Femca Cisl e Uiltec Uil. Questi sono gli aspetti più salienti sotto l'aspetto economico:

- a) Aumento medio sui minimi tabellari di 150 euro nel triennio così suddivisi: 1° gennaio 2014 40 euro, 1° aprile 2014 50 euro, 1° maggio 2015 60 euro;
- b) “Una tantum” di 380 euro finalizzata a coprire gli 8 mesi di vacanza contrattuale, corrisposta con la busta paga di dicembre 2013.

Criteri di computo dei rapporti di lavoro a tempo determinato

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 30 del 19 novembre 2013, ha risposto ad un quesito della Confindustria, in merito al criterio utile per il computo dei rapporti di lavoro a tempo determinato, ai fini dell'applicazione di specifiche previsioni di legge. In particolare, l'istante si riferisce alla corretta interpretazione:

- dell'art. 8, D.Lgs. n. 368/2001 ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali di cui all'art. 35, L. n. 300/1970;
- dell'art. 12, D.Lgs. n. 25/2007, sulla disciplina dell'informazione e della consultazione dei lavoratori;
- dell'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 113/2012 concernente i CAE (Comitati Aziendali Europei).

La risposta in sintesi:

"...Dalla lettura delle disposizioni sopra indicate si evince che, ai fini della corretta determinazione della base di computo, occorre effettuare **la somma di tutti i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato, svolti a favore del datore di lavoro nell'ultimo biennio e successivamente dividere il totale per 24 mesi**. Il risultato così ottenuto consente infatti di determinare, così come richiesto dal Legislatore, il numero medio mensile dei lavoratori subordinati impiegati nell'arco di 24 mesi. A titolo esemplificativo, nell'ipotesi di due lavoratori a tempo determinato con rapporti di lavoro rispettivamente pari a 12 per ciascuno nel corso degli ultimi due anni, si procederà a sommare la durata di ciascun rapporto (12 mesi + 12 mesi = 24 mesi) per poi dividere tale risultato per 24 mesi ($24 : 24 = 1$ unità lavorativa). Ne consegue che il numero medio mensile dei lavoratori subordinati impiegati nell'arco di 24 mesi è pari a 1 unità. Con le medesime modalità, nel caso di due lavoratori a termine con rapporti di lavoro rispettivamente pari a 12 e 16 mesi, si dovrà effettuare la somma di 12 mesi + 16 mesi = 28 mesi e dividere il totale sempre per 24 mesi ($28 : 24 = 1,16$) arrotondando il risultato ad una unità lavorativa; la soluzione segue infatti il criterio dell'arrotondamento per difetto nelle ipotesi in cui il risultato sia compreso tra 0,01 e 0,50, mentre qualora sia compreso tra 0,51 e 0,99 si procede all'arrotondamento ad unità (es. $1,50 = 1$ unità; $1,51 = 2$ unità). Per quanto attiene all'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 113/2012, concernente i Comitati Aziendali Europei, il riferimento alla “ponderazione” non sembra modificare nella sostanza il criterio di computo contemplato dalle due disposizioni innanzi menzionate. Ai sensi di tale disposizione, infatti, *“le soglie minime prescritte per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli*

ultimi due anni”, riferendosi in tal modo sia ai rapporti di lavoro a tempo determinato che a quelli a tempo indeterminato in linea con quanto stabilito dalla precedente disposizione normativa del 2007. Ciò premesso si ritiene che il criterio di computo dei contratti a tempo determinato sopra descritto possa trovare applicazione nelle fattispecie richiamate dall’art. 8, D.Lgs. n. 368/2001, dall’art. 12, D.Lgs. n. 25/2007 e dall’art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 113/2012.”.

INPS: estensione del diritto al congedo per figli disabili a parente o affine entro il terzo grado

L'INPS, con circolare n. 159 del 15 novembre 2013, riprendendo la decisione della Corte Costituzionale n. 203 del 3 luglio 2013 che ha esteso il diritto al congedo (di cui all’ art. 42, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001) a parente o affine entro il terzo grado convivente con la persona in situazione di disabilità grave, afferma che il congedo sopra menzionato può essere riconosciuto al familiare o affine entro il terzo grado convivente del disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla norma, secondo il seguente ordine di priorità:

1. il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un parente o affine di terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

GIURISPRUDENZA

Registrazione di telefonate e licenziamento

Con sentenza n. 26143 del 21 novembre 2013, la Cassazione ha affermato la legittimità di un provvedimento di licenziamento adottato da un’azienda ospedaliera nei confronti di un lavoratore che, violando il principio di riservatezza, aveva registrato le conversazioni di colleghi, senza che gli stessi ne fossero a conoscenza, pur se tale condotta era finalizzata a provare una situazione di mobbing.

Il rapporto di lavoro può cessare solo per cause tipiche

Con sentenza n. 24181 del 25 ottobre 2013, la Cassazione ha affermato che grava sul datore

di lavoro, che eccipisca la risoluzione per mutuo consenso, l'onere di provare le circostanze dalle quali possa ricavarsi la volontà chiara e certa delle parti di volere porre definitivamente fine ad ogni rapporto di lavoro e, soprattutto, che la risoluzione non sia dovuta ad unilaterale volontà del datore di lavoro.

Lesioni colpose e misure interdittive per l'azienda

Con sentenza n. 42503 del 16 ottobre 2013, la quarta sezione penale della Cassazione ha affermato che "in caso di commissione del delitto di lesioni aggravate dalla violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro, le sanzioni interdittive devono essere applicate obbligatoriamente.

Le sanzioni interdittive, dettate dall'art. 9, comma 2, del D.L.vo n. 231/2001, relativo alla responsabilità degli Enti prevedono, tra l'altro, l'interdizione dall'esercizio dell'attività e la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito. Né è possibile sospendere la pena: il beneficio, infatti, non può trovare applicazione nel sistema sanzionatorio delineato dalla legge n. 231 del 2001, relativa alla responsabilità degli Enti, a cui in virtù della sua natura amministrativa, non possono essere applicati gli istituti giuridici previsti per le sanzioni di natura penale".

Reato penale la mancata esibizione di documenti agli ispettori del lavoro

Con sentenza n. 42334 del 15 ottobre 2013, la terza sezione penale della Cassazione ha affermato che il datore di lavoro che omette di esibire la documentazione richiesta dall'ispettore del lavoro, risponde penalmente di ciò. Si tratta delle richieste di notizie concernenti violazioni delle leggi sui rapporti di lavoro, sulle assicurazioni sociali, sulla prevenzione e l'igiene del lavoro, che assumono valore strumentale rispetto alla funzione istituzionale di controllo esercitata dall'Ispettorato del lavoro.

Il reato in questione si configura, non soltanto nel caso di richiesta di semplici notizie, ma anche nell'ipotesi di omessa esibizione della documentazione che consenta all'Ispettorato del lavoro la vigilanza sull'osservanza delle disposizioni in materia di lavoro, previdenza sociale e contratti collettivi di categoria, ivi compresa quella sulle assunzioni, necessaria per verificare l'adempimento dei conseguenti obblighi contributivi.

Infine, i giudici della Suprema Corte ricordano che l'articolo 4, ultimo comma, della legge n. 628 del 1961 punisce "coloro che, legalmente richiesti dall'Ispettorato di fornire notizie a norma del presente articolo, non le forniscano o le diano scientemente errate od incomplete".

Illegittimo il licenziamento del lavoratore in malattia trovato a lavorare altrove

Con sentenza n. 23365 del 15 ottobre 2013, la Cassazione ha affermato la illegittimità del licenziamento di un lavoratore in malattia trovato a lavorare presso l'azienda di un parente, se l'attività non pregiudica la guarigione.

Secondo i giudici della Suprema Corte, la genericità delle contestazioni del datore di lavoro e la "occasionalità e sporadicità" dell'attività compiuta dal lavoratore che, comunque, è risultata compatibile con la patologia sofferta dal lavoratore stesso, non possono incidere sul rapporto di lavoro con una sanzione espulsiva, non violando i canoni di correttezza e buona fede. Infatti, "lo stato di malattia era indubitabile e le marginali attività espletate non avrebbero, in realtà, potuto rendere più difficile il processo di guarigione, anzi poteva affermarsi che tali attività potevano avere un'incidenza funzionale e positiva per la stessa guarigione."