



# FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 25 marzo 2015

Alle  
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

NEWS/CIRCOLARI/NORMATIVA/INTERPELLI

## **Ministero del Lavoro: benefici contributivi settore agricolo - Interpello**

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 8 del 24 marzo 2015, ha risposto ad un quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla applicabilità dell'art. 20, comma 2, D.Lgs. n. 375/1993, secondo il quale *“le agevolazioni contributive previste dalla legge sono riconosciute ai datori di lavoro agricolo che applicano i contratti collettivi nazionali di categoria, ovvero i contratti collettivi territoriali ivi previsti”*.

Sul punto il Consiglio Nazionale chiede chiarimenti in ordine al diritto a tali benefici in base a quanto prevede l'art. 1, commi 1175 e 1176, della L. n. 296/2006, secondo il quale *“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”*.

La risposta in sintesi del Ministero:

*“...Con specifico riferimento al settore agricolo, i benefici riconosciuti dal D.Lgs. n. 375/1993 sono subordinati alla applicazione dei “contratti collettivi nazionali di categoria, ovvero dei contratti collettivi territoriali ivi previsti”*.

In relazione a tale disposizione non può tuttavia non incidere anche la successiva L. n. 296/2006.

Ciò che va evidenziato è infatti l'individuazione, da parte della legge del 2006, di quali contratti collettivi applicare, ossia di quelli *“stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*. Tale elemento, sebbene contenuto in una disposizione successiva a quella del 1993 e sebbene sia di carattere generale, appare di assoluto rilievo dal momento che introduce nell'ordinamento il principio secondo cui solo i datori di lavoro che garantiscono quelle tutele minime previste dalla contrattazione collettiva in questione sono “meritevoli” di godere di benefici “normativi e contributivi”.

Premesso quanto sopra e tenuto conto che già la legislazione del 1993 introduce, quale condizione necessaria per il godimento delle agevolazioni contributive ivi previste, il rispetto della contrattazione collettiva, si ritiene che una valutazione complessiva del quadro ordinamentale impone di interpretare tale legislazione nel senso che detta contrattazione è quella promanante dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”.

### **Ministero del Lavoro: Circolare n. 9/2015 – Completamento delle proroghe a 24 mesi dei programmi di crisi per cessazione attività**

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha emanato la circolare n. 9 del 20 marzo 2015, con la quale informa che, al fine di consentire il completamento dei piani di gestione degli esuberi a 24 mesi già concordati con accordi sottoscritti in sede ministeriale, possono essere autorizzati i trattamenti relativi al secondo anno di crisi per cessazione di attività che hanno inizio nel corso dell'anno 2015 e fino a concorrenza delle contingentate risorse finanziarie (60 milioni di euro).

In considerazione di ciò, il Ministero dovrà emanare decreti di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale fino a concorrenza del limite di risorse finanziarie stanziato (60 milioni di euro).

### **Ministero del Lavoro: Circolare n. 8/2015 – Incremento del 10% per il contratto di solidarietà – Anno 2015**

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha emanato la circolare n. 8 del 20 marzo 2015, con la quale informa che, in applicazione dell'articolo 2bis del Decreto Legge n. 192/2014 (convertito con modifiche dalla Legge n. 11/2015), è stato disposto l'aumento dell'ammontare del trattamento di integrazione salariale relativo ai contratti di solidarietà (di cui all'articolo 1 del Decreto Legge n. 726/1984, convertito con la Legge n. 863/1984) nella misura del 10% della retribuzione persa a seguito di riduzione di orario.

Per l'annualità 2015 ed entro il limite di spesa di 50 milioni di euro, l'Inps è autorizzato ad erogare il trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori destinatari, nella misura complessiva del 70% della retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro.

Ai fini dell'accesso al beneficio dell'incremento del trattamento, le risorse stanziato sono destinate in via prioritaria al trattamento dovuto nell'anno 2015 in forza di contratti di solidarietà, anche di proroga, stipulati nell'anno 2014. L'Inps dovrà tenere conto dell'ordine cronologico di stipula degli accordi di solidarietà allegati ai decreti ministeriali di autorizzazione al trattamento di integrazione salariale.

L'Inps al raggiungimento del limite di spesa (50 milioni di euro) dovrà interrompere le erogazioni ulteriori.

### **INPS: Aspi – ipotesi di sospensione e decadenza**

L'Inps, con il messaggio n. 2028 del 19 marzo 2015, fornisce alcuni chiarimenti sulle indennità in ambito ASpI nelle ipotesi di rioccupazione con contratto di lavoro subordinato e nelle ipotesi di cessazione da rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale.

In particolare si considerano due casi:

#### Effetti sulle indennità in ambito ASpI nelle ipotesi di rioccupazione con contratto di lavoro subordinato:

– trova applicazione l'istituto della sospensione della prestazione ASpI nell'ipotesi in cui un assicurato, in corso di fruizione della indennità ASpI, si rioccupi con rapporto di lavoro subordinato per un periodo pari o inferiore a sei mesi e il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione;

- decade dalla prestazione l'assicurato, in corso di fruizione della indennità ASpI, che sia rioccupato con rapporto di lavoro subordinato per un periodo superiore a sei mesi e il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione;

- continua a percepire l'indennità di disoccupazione ASpI in corso di fruizione l'assicurato, in corso di fruizione della indennità ASpI, che sia rioccupato con rapporto di lavoro subordinato per un periodo inferiore, pari o superiore a sei mesi o con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ma il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione.

Tali indicazioni, fornite nelle diverse fattispecie ipotizzate, trovano applicazione anche in relazione alla indennità di disoccupazione miniASpI, la cui sospensione è ammessa però, per un periodo massimo di cinque giorni.

#### Effetti sulle indennità in ambito ASpI nelle ipotesi di cessazione da rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale

– nell'ipotesi in cui un assicurato sia titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale e cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento o dimissioni per giusta causa, lo stesso lavoratore se dal rapporto ancora in essere percepisce un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, ricorrendo tutti gli altri requisiti, potrà presentare domanda di indennità di disoccupazione ASpI o miniASpI e percepire la prestazione cumulandola con il reddito da lavoro dipendente.

#### **INPS: Circolare n.63/2015 – Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento**

L'Inps, con la circolare n. 63 del 20 marzo 2015, informa su quali saranno i nuovi requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici adeguati agli incrementi alla speranza di vita dal 1° gennaio 2016.

In attuazione a quanto disposto dal decreto ministeriale del 16 dicembre 2014 (sotto riportato), a decorrere dal 1° gennaio 2016, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici ivi richiamati sono ulteriormente incrementati di 4 mesi e, i valori di somma di età anagrafica e di anzianità contributiva di cui alla Tabella B allegata alla legge 23 agosto 2004, n. 243, e successive modificazioni – per coloro che perfezionano il diritto alla pensione di anzianità con il sistema delle c.d. "quote"- sono ulteriormente incrementati di 0,3 unità.

#### **Pensione di vecchiaia (art. 24, commi 6 e 7, legge n. 214 del 2011) – requisito anagrafico**

a) **Lavoratrici iscritte all'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti ed alle forme sostitutive della medesima:**

<b>Anno</b>	<b>Età pensionabile</b>
Anno 2016	65 anni e 7 mesi
Anno 2017	65 anni e 7 mesi
Anno 2018	66 anni e 7 mesi
Dall'anno 2019	66 anni e 7 mesi*

\*Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

b) **Lavoratrici iscritte alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335:**

<b>Anno</b>	<b>Età pensionabile</b>
Anno 2016	66 anni e 1 mese
Anno 2017	66 anni e 1 mese
Anno 2018	66 anni e 7 mesi
Dall'anno 2019	66 anni e 7 mesi*

\*Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

c) **Lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti** ed alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e lavoratrici dipendenti iscritte alle forme esclusive dell'A.G.O. di cui all'art 22-ter, comma 1, del decreto legge 1° luglio 2009, n. 78 e successive modificazioni e integrazioni:

<b>Anno</b>	<b>Età pensionabile</b>
Anno 2016	66 anni e 7 mesi
Anno 2017	66 anni e 7 mesi
Anno 2018	66 anni e 7 mesi
Dall'anno 2019	66 anni e 7 mesi*

\*Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

d) **Lavoratori iscritti alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla gestione separata** di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335:

<b>Anno</b>	<b>Età pensionabile</b>
Anno 2016	66 anni e 7 mesi
Anno 2017	66 anni e 7 mesi
Anno 2018	66 anni e 7 mesi
Dall'anno 2019	66 anni e 7 mesi*

\*Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Pensione anticipata (art. 24, commi 10 e 11, legge n. 214 del 2011) – requisito contributivo

<b>Anno</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
Dal 2016 al 2018	42 anni e 10 mesi(pari a 2.227 settimane)	41 anni e 10 mesi(pari a 2.175 settimane)
Dal 2019 al 2020	42 anni e 10 mesi*(pari a 2.227 settimane)	41 anni e 10 mesi*(pari a 2.175 settimane)

\*Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

## **Ministero del Lavoro: NASpI – Neutralità dei periodi di CIG a zero ore e di quelli non utili al soddisfacimento del requisito contributivo**

Il Ministero del Lavoro ha chiarito, con una nota presente sul proprio sito internet, che per la NASpI saranno considerati neutri i periodi di CIG a zero ore e quelli non utili al soddisfacimento del requisito contributivo immediatamente precedenti la cessazione del rapporto di lavoro.

Con riferimento al diritto alla nuova prestazione NASpI in presenza di periodi di Cassa Integrazione a zero ore o di altri periodi non utili ai fini del soddisfacimento del requisito contributivo (per esempio malattia senza integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro) che risultino immediatamente precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, il Ministero chiarisce che il Decreto Legislativo 22/2015 rinvia, per questi casi, alla normativa vigente. Gli eventi sopra richiamati saranno quindi considerati, come avveniva in precedenza, periodi neutri e determineranno un ampliamento, pari alla loro durata, del quadriennio all'interno del quale ricercare il requisito necessario di almeno tredici settimane di contribuzione.

Allo stesso modo, quanto al nuovo requisito introdotto dalla recente disciplina, consistente nel poter far valere almeno trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo verrà ricercato nei dodici mesi immediatamente precedenti gli eventi sopra richiamati, anche qui considerati periodi neutri.

Tutti questi aspetti saranno adeguatamente dettagliati nella circolare attuativa della NASpI che verrà emanata dall'INPS.

## **Governo: pubblicato il DPCM con le modalità per il TFR in Busta paga**

Il Governo ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2015, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 29 del 20 febbraio 2015, con il regolamento recante norme attuative delle disposizioni in materia di liquidazione del TFR come parte integrante della retribuzione per il periodo di paga decorrente da marzo 2015 a giugno 2018.

L'opzione in favore della monetizzazione del TFR in busta paga è irrevocabile fino al 30.6.2018, o fino alla data di cessazione del rapporto di Lavoro.

La richiesta ha effetto dal mese successivo a quello di formalizzazione e presentazione dell'istanza. La liquidazione in busta paga sarà effettuata dall'azienda a partire dal 4 mese successivo a quello di presentazione dell'istanza.

Chi può optare: i dipendenti il cui rapporto di lavoro è in essere da almeno 6 mesi (cioè tra la data di opzione e quella di assunzione devono essere decorsi almeno 6 mesi). L'opzione è consentita anche a coloro che abbiano in precedenza scelto di destinare il TFR ad una forma pensionistica complementare. In tal caso i lavoratori continuano comunque ad essere iscritti al Fondo, con versamento solo dell'eventuale contributo (c/azienda e c/dipendente), mentre il TFR non sarà versato al Fondo (dal mese successivo a quello dell'istanza, fino al 30.6.2018, ovvero fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro). In allegato il modulo per la richiesta.

## **GIURISPRUDENZA**

### **Cassazione: durata del periodo di preavviso**

Con sentenza n. **4991/2015** la cassazione ha affermato che le parti possono accordarsi sulla durata del periodo di preavviso, prescindendo dalla previsione contenuta nel CCNL, atteso che l'art. 2118 c.c. si limita a riconoscere il preavviso quale condizione strettamente correlata alla liceità del recesso (v. Cass. n. 3741/1981).

**Cassazione: dirigenti e modalità di licenziamento**

Con sentenza 13355 del 12 giugno 2014, la Corte di Cassazione afferma che qualora un contratto di lavoro stipulato con un dirigente abbia previsto un «patto di durata minima garantita», il datore di lavoro non può recedere dal contratto che non dopo il termine previsto nel patto o per “giusta causa”.

**Cassazione: manutenzione delle tute da lavoro**

Con sentenza n. 13745 del 17 giugno 2014, la Cassazione ha affermato che il datore di lavoro è obbligato a mantenere le tute da lavoro dei dipendenti unicamente quando queste hanno la funzione di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Al di fuori di queste ipotesi spetta al lavoratore provvedere alla manutenzione degli abiti da lavoro, tra cui il lavaggio periodico.