



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 18 ottobre 2012

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

CIRCOLARI/NORMATIVA

Min.Lavoro: il Decreto per il finanziamento a favore dell'occupazione giovanile e delle donne

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 243 del 17 ottobre 2012, il decreto interministeriale che istituisce il Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento, in termini quantitativi e qualitativi, dell'occupazione giovanile e delle donne.

In particolare viene riconosciuto un importo pari a 12.000 euro in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, ovvero per ogni stabilizzazione di rapporti di lavoro nella forma di collaborazioni coordinate e continuative anche nella modalità di progetto o delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro. Tali forme di stabilizzazione dovranno riferirsi a contratti di lavoro in essere ovvero cessati da non più di sei mesi e mediante la stipula di contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale. Sono inoltre previsti incentivi per le assunzioni di giovani e donne a tempo determinato, la cui misura varia in relazione alla durata del rapporto di lavoro. In particolare il valore del contributo è stabilito nella misura di 3.000 euro per contratti di lavoro di durata non inferiore a 12 mesi; nella misura di 4.000 euro se la durata del contratto supera i 18 mesi e, da ultimo, nella misura di 6.000 euro per i contratti aventi durata superiore a 24 mesi. L'INPS, cui è affidata la gestione della misura, corrisponderà gli incentivi in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande ed entro il limite delle risorse disponibili (come detto sopra, di oltre 230 milioni di euro), attraverso modalità telematiche che saranno attivate al più presto e consentiranno ai datori di lavoro di avere facile accesso allo strumento appena adottato.

INPS: rientro in Cig nel caso di mancato superamento del periodo di prova

L'INPS, con messaggio n. 16606/2012, chiarisce che i beneficiari del trattamento di cassa integrazione salariale, qualora non superino positivamente il periodo di prova previsto dal nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato, possono rientrare nel programma di cassa integrazione.

L'Istituto, infatti, precisa che stante l'inapplicabilità delle norme in materia di licenziamento per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo o per giusta causa) ai casi di recesso del datore di lavoro per mancato superamento del periodo di prova, ne consegue che ad esso, dovendosi configurare il

contatto di lavoro nel periodo di prova come contratto a termine, devono riconnettersi tutti gli effetti tipici del contratto a termine. Ne deriva che tutti i beneficiari del trattamento di cassa integrazione che non abbiano superato il periodo di prova previsto dal nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato, possono rientrare nel programma di cassa integrazione salariale e fruire della relativa indennità, analogamente ai lavoratori che si rioccupano con contratto a termine (circolare Inps n. 130/2010).

Min.Lavoro: comunicazioni di cessazione del rapporto dopo la Riforma del Lavoro (legge n. 92/2012)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la nota n. 18273 del 12 ottobre 2012 della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, ha fornito alcuni chiarimenti circa gli obblighi di comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro dopo un licenziamento per giustificati motivi oggettivi (avvenuto al termine della procedura obbligatoria di conciliazione) o dopo la procedura di convalida delle dimissioni o delle risoluzioni consensuali osservando che:

- a) i cinque giorni entro cui va comunicata la cessazione del rapporto di lavoro in caso di licenziamento per giustificati motivi oggettivi al termine della procedura di conciliazione prevista dall'art. 7 della legge n. 604/1966 partono dalla data di effettiva risoluzione del rapporto e non dal giorno della comunicazione di inizio del procedimento cui l'art. 1, comma 41, della legge n. 92/2012 ricollega gli effetti;
- b) in caso di risoluzione consensuale o di dimissioni (art. 4, commi da 16 a 22 della legge n. 92/2012), i cinque giorni decorrono da quello in cui le parti intendono far decorrere giuridicamente la risoluzione del rapporto; in caso di revoca delle dimissioni, nel termine dei sette giorni previsti dalla norma, se il datore di lavoro ha già effettuato la comunicazione al Centro per l'impiego, deve effettuare un'altra di revoca: a tal proposito, la Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro, fornirà le modalità operative.

INAIL: la solidarietà per i premi assicurativi negli appalti e nei subappalti

L'INAIL, con circolare n. 54 dell'11 ottobre 2012, ha fornito alcuni chiarimenti sulla solidarietà nei premi assicurativi tra committente, appaltatore e subappaltatore alla luce delle recenti novità legislative.

Essi possono così sintetizzarsi:

- a) negli appalti con committente privato questi risponde in solido con l'appaltatore e con i subappaltatori eventuali (e l'appaltatore con il subappaltatore) per i premi dovuti: dal 10 febbraio 2012, per effetto delle modifiche intervenute sull'art. 29 del D.L.vo n. 276/2003 (D.L. n. 5/2012), la solidarietà non comprende le sanzioni civili. La solidarietà viene meno dopo due anni dalla cessazione dell'appalto o, se vi sono subappalti, dopo due anni dalla cessazione degli stessi, come spiegato dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva nella nota n. 7140/2012;
- b) fino al 29 aprile 2012 si applica la solidarietà ex art. 35, comma 28, della legge n. 248/2006 che non è soggetta al termine decadenziale dei due anni, cosa che comporta l'applicazione della prescrizione quinquennale.

Il vincolo della responsabilità solidale tutela tutti i lavoratori sia autonomi che subordinati o "in nero".

Governo: le misure presenti nella Legge di Stabilità

Il Consiglio dei Ministri ha definito le misure che saranno presenti nella Legge di Stabilità. Per quanto riguarda, direttamente o indirettamente, la materia lavoro, queste sono le novità:

IRPEF: dal 2013 viene ridotta l'aliquota sul primo e sul secondo scaglione: dal 23 scende al 22% (fino a 15.000 euro), dal 27 al 26% (fino a 28.000 euro). Sotto i 7.500 euro, resta tutto invariato. Per quanto riguarda le detrazioni e le deduzioni, dai 15.000 euro ci saranno alcuni tagli, ad iniziare dal tetto di 3.000 euro alle detrazioni e per molte deduzioni (ma non su quelle per la sanitarie). Viene, infine, introdotta una omogeneizzazione alla franchigia di 250 euro.

STATALI: viene confermato il blocco dei contratti fino al 2014. Per gli anni 2013 e 2014 non sarà erogata neanche l'indennità di vacanza contrattuale. Dal 2015 l'indennità di vacanza contrattuale sarà calcolata sulla base dell'inflazione programmata.

SALARIO PRODUTTIVITÀ: nel 2013 gli aumenti salariali aziendali saranno tassati al 10% entro il limite di 3.000 euro lordi. Inoltre, viene finanziata la defiscalizzazione dei salari di produttività per 1.600 milioni nel biennio 2013-2014.

ASSISTENZA DISABILI: stretta sui permessi previsti dalla legge 104/1992 per il disabile o per la cura di parenti affetti da handicap. La retribuzione per i giorni di permesso (3 al mese) scende al 50% a meno che i permessi non siano fruiti per le patologie del dipendente stesso della Pubblica Amministrazione o per l'assistenza ai figli o al coniuge. Sono esclusi dal pagamento intero i permessi fruiti per prendersi cura dei genitori disabili.

Esodati: annunciato l'istituzione di un Fondo di salvaguardia, alimentato con 100 milioni nel 2013. Il ministro dell'Economia ha affermato che il governo ha "approfondito, analizzato e identificato tutti gli individui che si trovano o si troveranno in questa situazione".

Patronati: previsto un taglio di 30 milioni di euro nel 2014 e di altri 30 milioni nel 2015.

Agenzia delle Entrate: disposizioni in materia di responsabilità solidale dell'appaltatore

Con la circolare n. 40/E, dell'8 ottobre 2012, in considerazione dell'entrata in vigore dell'articolo 13-ter del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 (cd. decreto crescita) – convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134 – che, sostituendo integralmente il comma 28 dell'articolo 35 del DL n. 223 del 2006, ha modificato la disciplina in materia di responsabilità fiscale nell'ambito dei contratti d'appalto e subappalto di opere e servizi, l'Agenzia delle Entrate ha fornito alcuni chiarimenti in merito agli aspetti maggiormente critici della disposizione, individuati nella decorrenza dei relativi effetti e nella certificazione idonea ad attestare la regolarità dei versamenti delle ritenute e dell'IVA.

GIURISPRUDENZA

Malattia professionale: il risarcimento per la morte del lavoratore va sempre personalizzato

Con sentenza n. **17092** dell'**8 ottobre 2012**, la Corte di Cassazione ha affermato che il danno biologico e morale, da riconoscere ai lavoratori esposti all'amianto non può essere liquidato in misura fissa per ogni giorno di malattia ma va personalizzato alla luce della intensità delle sofferenze, anche psichiche subite.

La Suprema Corte ha evidenziato che ha rilevato come "in caso di lesione dell'integrità fisica che abbia portato ad esito letale, la vittima che abbia percepito lucidamente l'approssimarsi della fine, attivi un processo di sofferenza psichica particolarmente intensa che qualifica il danno biologico e ne determina l'entità sulla base non già (e non solo) della durata dell'intervallo tra la lesione e la morte, ma dell'intensità della sofferenza provata". Dunque, "in caso di lesione di un diritto fondamentale della persona", è sbagliato un parametro esclusivamente temporale perché non adotta alcuna personalizzazione, mentre dovrebbe tener conto: delle condizioni personali e soggettive, del decorso della malattia, della concreta penosità della stessa, delle ripercussioni sulla vita del danneggiato, delle cure praticate e delle relative prospettive ed in genere di ogni ulteriore circostanza rilevante ai fini dell'intensità della sofferenza provata. Ora sarà la Corte di appello di Trieste a dover decidere sulla base dei precedenti principi.

Astensione facoltativa e licenziamento per mancata comunicazione

Con sentenza n. **16746** del **2 ottobre 2012**, la Cassazione ha affermato che è legittimo il licenziamento della lavoratrice madre in astensione facoltativa che non invia la richiesta di congedo all'Inps e per conoscenza al datore, così come stabilito dallo stesso decreto legislativo n. 151/2011: "il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni".

La Suprema Corte ha ritenuto che "la lavoratrice che intende esercitare la facoltà di assentarsi dal lavoro per il periodo di astensione facoltativa ha l'onere di darne preventiva comunicazione al datore di lavoro e all'istituto di assicuratore ove quest'ultimo sia tenuto a corrispondere la relativa indennità, precisando il periodo dell'assenza, che è frazionabile".

TFR e benefit aziendali

Con sentenza n. **16636** del **1° ottobre 2012**, la Cassazione ha affermato che anche l'auto aziendale rientra nel calcolo del Tfr.

La Suprema Corte chiarisce che la nozione di retribuzione contenuta nell'articolo 2120 c.c. è onnicomprensiva per cui deve ricomprendere "tutti gli emolumenti che trovano la loro causa tipica e normale nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi". Per cui nel Tfr va ricompreso "il controvalore dell'uso dell'autovettura di proprietà del datore di lavoro utilizzata anche per motivi personali, le relative spese di assicurazione e accessorie nonché le polizze assicurative stipulate dal datore di lavoro a favore del lavoratore".

Non spetta, invece, l'indennità sostitutiva per ferie non godute da parte del dirigente che aveva la possibilità di autodeterminarsi i periodi di riposo, a meno che non dimostri le circostanze eccezionali che ne impedirono la fruizione.

Stato di malattia ed occupazione presso altro datore di lavoro

Con sentenza n. **16375** del **26 settembre 2012**, la Cassazione ha affermato che è legittimo il licenziamento del lavoratore che durante lo stato di malattia lavora presso un altro datore di lavoro, anche se per un solo giorno.

La Suprema Corte sostiene, infatti, che anche se “non sussiste nel nostro ordinamento un divieto assoluto per il dipendente di prestare attività lavorativa, anche a favore di terzi, durante il periodo di assenza per malattia”, tuttavia un simile comportamento può integrare una giusta causa di recesso quando la nuova attività sia tale da “far presumere l’inesistenza dell’infermità addotta a giustificazione dell’assenza, dimostrando quindi una sua fraudolenta simulazione”; o ancora quando “l’attività stessa valutata in relazione alla natura ed alle caratteristiche dell’infermità denunciata ed alle mansioni svolte nell’ambito del rapporto di lavoro, sia tale da pregiudicare o ritardare anche potenzialmente la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore”.

Infine, chiarisce la Corte, la compatibilità dell’attività svolta nel corso del periodo di malattia va dimostrata dal lavoratore che, dunque, ha l’onere di provare che quanto fa durante il riposo non allunga i tempi della sua guarigione.

Licenziamento disciplinare in caso di "correzione" del certificato medico da parte del lavoratore

Con sentenza n. **14998** del **7 settembre 2012**, la Corte Cassazione ha evidenziato la legittimità del licenziamento disciplinare da parte del datore di lavoro ad un proprio dipendente, qualora quest’ultimo compia un falso correggendo la data sul certificato medico al fine di "allungare" il periodo di malattia.

Lavoratrice in maternità e licenziamento

Con sentenza n. **14905** del **5 settembre 2012**, la Cassazione è intervenuta analizzando una ipotesi relativa al divieto di licenziamento della lavoratrice madre ex art. 54 del D.L.vo n. 151/2001 ed alla non applicazione della disposizione in presenza “di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro (comma 3, lettera c)”.

Nel caso di specie l’interessata, al termine del periodo di congedo per maternità, non aveva ripreso servizio (restando a casa per quaranta giorni) accampano, quale motivazione, il mancato pagamento di una mensilità di retribuzione. Secondo la Suprema Corte ci si trova in presenza di “colpa grave”, cosa che consente di superare il divieto di licenziamento, in quanto, a fronte del comportamento scorretto del datore di lavoro (mancato pagamento di una retribuzione mensile), la reazione dell’interessata appare spropositata e tale da rappresentare una “ritorsione” contraria ai principi di buona fede e di correttezza.