



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 11 dicembre 2012

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

CIRCOLARI/NORMATIVA

Circolare Minlavoro n. 29 del 11.12.2012 in tema di collaborazioni coordinate e continuative a progetto ex riforma del mercato del lavoro (L. n. 92/2012)

Si trasmette in allegato la circolare diramata dal Minlavoro in data odierna con la quale si forniscono chiarimenti interpretativi ed applicativi delle novità introdotte dalla Legge Fornero in tema di collaborazioni coordinate e continuative a progetto.

INPS: sisma 2012 - ripresa dei versamenti e modalità di recupero dei contributi sospesi

L'INPS, con il messaggio n. 20135 del 6 dicembre 2012, ha dettato le istruzioni operative relative alla ripresa dei versamenti dei contributi sospesi in relazione agli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012 che hanno colpito i territori delle province di Bologna, Ferrara, Modena, Reggio Emilia, Mantova e Rovigo.

Poiché gli obblighi riprendono efficacia dal 1° dicembre, ne consegue che il versamento di quanto dovuto deve essere effettuato in un'unica soluzione entro lunedì 17 dicembre 2012.

Parlamento: disposizioni a tutela della salute, dell'ambiente e dei livelli di occupazione

Il Parlamento ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 282 del 3 dicembre 2012, il Decreto Legge 3 dicembre 2012, n. 207, recante "Disposizioni urgenti a tutela della salute, dell'ambiente e dei livelli di occupazione, in caso di crisi di stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale", con il quale sono state emanate disposizioni volte ad assicurare, in presenza di stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale, qualora vi sia la necessità di salvaguardare l'occupazione e la produzione, l'immediata esecuzione di misure finalizzate alla tutela della salute ed alla protezione ambientale e la adozione di gradualmente ulteriori interventi finalizzati al risanamento progressivo degli impianti.

Cooperative settore alimentare: rinnovato il CCNL

E' stato rinnovato, in data 5 dicembre 2012, il CCNL che riguarda i lavoratori del settore della cooperazione addetti alla trasformazione degli alimentari.

L'accordo è stato sottoscritto da Alleanza delle cooperative agroalimentari, Flai CGIL, Fai CISL e Uila UIL.

Questi i punti essenziali:

- a) **vigenza:** il CCNL ha una durata di 38 mesi;
- b) **aumenti** contrattuali: a regime, la somma complessiva è pari a 126 euro così suddivisa: 40 euro dal 1° ottobre 2012, 40 euro dal 1° aprile 2013, 40 euro dal 1° maggio 2014, 6 euro dal 1° ottobre 2015;
- c) **congedi parentali:** sono previste ulteriori migliorie per i genitori con prole di età compresa tra i 3 ed i 9 anni e per chi ha nel proprio nucleo familiare persone che necessitano di assistenza;
- d) **formazione:** è previsto il rilascio di attestati relativi ai corsi sostenuti, con modalità da definire a livello aziendale.

INPS: chiarimenti per la dichiarazione sul “*de minimis*” prevista dalla circolare 128/2012

L'INPS, con il messaggio n. 20123 del 6 dicembre 2012, ha fornito ulteriori indicazioni e chiarimenti, a supporto della circolare n. 128/2012, circa la modalità di compilazione del flusso UniEmens e la dichiarazione “*de minimis*” per la fruizione dello sgravio contributivo connesso all'istituto contrattuale dell'apprendistato.

I codici tipo contribuzione preceduti dalla qualifica “5” (apprendisti) “A0, A1, A2; B0, B1, B2; C0, C1, C2” continueranno ad avere validità fino al 31/12/2012.

I codici tipo contribuzione “D0-D1-D2”, potranno continuare ad essere utilizzati per contraddistinguere, fino alla loro scadenza, gli eventuali rapporti di apprendistato costituiti ai sensi della legge n.196/1997.

I nuovi codici tipo contribuzione: “J0-J1-J2-K0-K1-K2- “nonché “APPA- APPB-APPC” saranno, invece, resi obbligatori a partire dalle denunce contributive riferite a “gennaio 2013”.

Per gli apprendisti assunti dalle liste di mobilità e contraddistinti dal codice tipo contribuzione “J3-J4-J5-K3-K4-K5” si confermano le disposizioni di cui al punto 7.1 della medesima circolare.

I datori di lavoro possono utilizzare i codici tipo contribuzione “J3-J4-K3-K4” e il codice causale “MOAP” da gennaio 2012 mentre i codici “J5-K5” potranno essere utilizzati per periodi di paga non anteriori a luglio

Min.Lavoro: in corso di pubblicazione il decreto del Ministero finalizzato a stimolare l'occupazione giovanile

E' in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, già positivamente verificato dagli Organismi nazionali di controllo, finalizzato a realizzare un progetto pensato nell'interesse dei giovani per proseguire nella costruzione di un mercato del lavoro più dinamico e inclusivo.

In particolare, il decreto prevede la possibilità di concludere un "accordo" fra 5 attori diversi - soggetti pubblici, Enti previdenziali, imprese, lavoratori anziani, lavoratori giovani - in base al quale a fronte di un lavoratore anziano che accetta di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time ci sarà il lavoratore giovane viene assunto con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato (condizione necessaria è che il saldo finale in termini di posti di lavoro sia positivo). Il soggetto pubblico si farà carico di versare all'Ente previdenziale i contributi previdenziali aggiuntivi in favore del lavoratore anziano, in tal modo garantendo a quest'ultimo un livello di copertura pensionistica adeguato.

Contratti: rinnovato il contratto dei metalmeccanici

E' stato siglato, in data 5 dicembre 2012, il rinnovo contrattuale per il triennio 2013/2015 dei metalmeccanici. L'intesa sull'accordo ha visto la firma di Fim-Cisl, Uilm, Fismic e Ugl-metalmeccanici e Federmeccanica, con l'assenza della Fiom-Cgil.

Viene previsto un aumento salariale complessivo di 130 euro (parametrato al quinto livello).

Altre modifiche riguardano:

- la quota dell'**elemento perequativo** (pari a 485 euro/anno) per i lavoratori esclusi dalla contrattazione aziendale.
- incrementate le maggiorazioni previste per **lavoro notturno, l'indennità di trasferta e la reperibilità**.

In tema di part-time, viene garantita la trasformazione a part time, nel limite del 4% (per le aziende sopra i 100 dipendenti, 3% per quelle con meno di 100 dipendenti), per alcune specifiche casistiche legate alla necessità di assistenza per i figli fino a 13 anni di età e per i familiari con handicap. Negli altri casi, si terrà conto della fungibilità delle mansioni.

Nel caso il lavoratore abbia accettato clausole flessibili od elastiche, può chiederne la sospensione (con comunicazione da presentare almeno 7 giorni prima in azienda, corredata di adeguata certificazione) in tutti i casi previsti dal CCNL per chiedere la trasformazione del lavoro da tempo pieno a tempo parziale (ad es. lavoratori affetti da patologie gravi, cura dei figli, esigenze di studio...) e nei casi ulteriori di:

- altra attività lavorativa subordinata che impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni di orario;
- necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.s.u. ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Hanno diritto ad essere assunti a tempo indeterminato i lavoratori che abbiano lavorato in azienda a termine e con contratto di somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro delle due tipologie superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga.

- **orario di lavoro:** è prevista la possibilità di flessibilità in entrata e uscita dal lavoro che va incontro alle esigenze familiari. Vengono aumentati di 16 ore annue i limiti previsti per l'orario plurisettimanale e lo straordinario, consentendo alle aziende un mix tra questi due istituti contrattuali (fino ad un tetto complessivo di 120 ore annue, che diventano 128 ore annue per le aziende fino a 200 dipendenti).

Maggiorazioni retributive straordinario e plurisettimanale: le ore di straordinario, utilizzate in più rispetto alle attuali 40 (o 48 in flessibilità), hanno una maggiorazione del 58%. Le maggiorazioni per l'orario plurisettimanale con procedura d'urgenza (cioè programmate nel trimestre) vengono portate al 20% (30% se prestate al sabato).

- incremento del contributo versato dalle aziende al **Fondo sanitario integrativo** dei metalmeccanici, che salirà fino al 108 euro/anno entro il 2015.
- tutela della **malattia:** aumentano i periodi di assenza dal lavoro pagati al 100%, mentre quelli pagati al 50% arrivano ora all'80 per cento. Dopo il 61° giorno di assenza per malattia, ogni nuovo evento verrà poi considerato a se stante, e quindi non cumulabile con le malattie precedenti, come previsto nel vecchio contratto.

La vigente normativa, di cui al Ccnl 1994, che penalizzava le malattie brevi (che sono quelle fino a 5 giorni) ripetute dopo la 7ª nel triennio, viene sostituita da una nuova disciplina su base annuale, che penalizza le malattie brevi a partire dal quarto evento in poi durante l'anno:

- quarta assenza: 66% dell'intera retribuzione globale

- quinta e successive: 50% intera retribuzione globale

GIURISPRUDENZA

Illegittimità del trasferimento in una struttura creata *ad hoc*

Con sentenza n. **21710** del **4 dicembre 2012**, la Cassazione ha affermato che è illegittimo il trasferimento del dipendente, mascherato da cessione di ramo d'azienda, in una struttura produttiva creata "*ad hoc*", in occasione del passaggio del dipendente, e che, dunque, non presuppone l'esistenza di una preesistente realtà produttiva autonoma. Lo ha stabilito la Corte di cassazione, con la sentenza 21710/2012.

Secondo la Suprema Corte "la mancanza degli allegati al contratto di cessione ...impediva anche di individuare l'oggetto della cessione, mentre anche le deduzioni della società ed anche i capitoli di prova richiesti non consentivano di chiarire l'autonomia funzionale della struttura (qualificata logistica), nonché gli elementi materiali e/o immateriali oggetto di trasferimento idonei a costituire una articolazione funzionalmente autonoma di una attività economica organizzata, preesistente al trasferimento e che conservi nel trasferimento la propria identità". In pratica, l'azienda avrebbe dovuto dimostrare "la preesistenza e l'autonomia funzionale dell'attività economica ceduta".

Presenza di amianto e giustificato rifiuto di lavorare

Con sentenza n. **18921** del **5 novembre 2012**, la Corte di Cassazione ha affermato che è legittimo il comportamento dei dipendenti che, in presenza di amianto nell'azienda, timbrano il cartellino ma si rifiutano di lavorare.

La Suprema Corte ha ritenuto che "il comportamento dei lavoratori che avevano marcato il cartellino di presenza, ma si erano poi rifiutati di lavorare nelle zone a rischio [...] esprimesse una giustificata reazione all'altrui inadempimento ai sensi dell'articolo 1460 del c.c., implicitamente valutando come irrilevante il fatto che, dopo, la timbratura dell'orologio marcatempo, i lavoratori medesimi si fossero trattenuti nelle vicinanze, senza recarsi ai singoli reparti di produzione, ma neppure allontanandosi dall'officina".

Differenti tutele tra orfani e invalidi in caso di licenziamento

Con sentenza n. **18645** del **30 ottobre 2012**, la Cassazione ha affermato che, ai fini della legittimità del licenziamento, sussiste una differenza giuridica tra la categoria degli invalidi e quella degli orfani di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di servizio o di guerra, cui è riconosciuta una quota di riserva ma non le medesime garanzie previste per gli invalidi.

Per la Suprema Corte non è applicabile, agli orfani per causa di lavoro, di servizio o di guerra, la regola per cui i licenziamenti per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitati nei confronti dei lavoratori occupati obbligatoriamente, sono annullabili, qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente, sia inferiore alla quota di riserva" prevista dall'articolo 3 della legge 68/1999. In pratica, questi soggetti avranno diritto all'assunzione secondo quanto previsto dalla quota di riserva ma ciò non comporta una equiparazione alle altre garanzie previste per gli invalidi in quanto non espressamente disposto dalla legge.