



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 19 aprile 2023

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 80

CIRCOLARI /PRASSI APPLICATIVA/CONTRATTAZIONE

INPS: agevolazione per la frequenza di asili nido – differimento dei termini per allegare i documenti di spesa

L'INPS, con il messaggio n. 1346 dell'11 aprile 2023, informa che in relazione al contributo per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati, per le domande presentate lo scorso anno e riferite alle mensilità comprese tra gennaio 2022 e dicembre 2022, il termine per la presentazione delle ricevute corrispondenti ai pagamenti delle rette (non allegate all'atto della domanda), è prorogato al 30 giugno 2023.

TFR: aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di marzo 2023

Le quote di TFR, accantonate al 31 dicembre 2022, vanno rivalutate dello 0,375000 %.

Rinnovo Ccnl Occhiali: 200 euro la richiesta economica dei sindacati per il triennio 2023-2025

La richiesta economica di aumento salariale proposta dai sindacati alle controparti è di 200 euro (3° liv.) per il prossimo triennio, 2023-2025.

Per quanto riguarda i diritti individuali si richiede la modifica delle normative sia sui congedi parentali che su altri istituti per migliorare la conciliazione di tempi di vita e di lavoro.

Molto importanti sono anche le rivendicazioni per quanto riguarda i casi di violenza di genere riconosciuta e di violenza domestica in termini di tutela del salario, del lavoro e di sicurezza dell'individuo.

Sulla formazione, si chiede di definire l'esigibilità dei permessi per diritto allo studio, rendendo gli stessi non solo diritti teorici, allargando la casistica delle materie per cui sono riconosciuti, e definendone la possibilità di trasformarli, se non utilizzati, in formazione certa da svolgere in azienda. Sarà necessario prevedere percorsi di formazione propedeutici ad iniziative atte a ridurre ed eliminare il gap salariale di genere.

./.

INPS: Gestione fringe benefit 2022 – flussi di variazione massiva d'ufficio

L'INPS, con il messaggio n. 1448 del 18 aprile 2023, in merito al *fringe benefit* erogato e precedentemente sottoposto a contribuzione, comunica che, a seguito della ricostruzione della denuncia mensile contenente i dati esposti, l'Istituto sta procedendo alla generazione automatizzata di flussi regolarizzativi, i quali andranno a modificare, per ogni competenza indicata nell'elemento <AnnoMeseRif>, l'imponibile dei lavoratori interessati, soltanto se il datore di lavoro per il medesimo lavoratore non abbia già utilizzato le variabili "FRIBEN" e "FRBDIM".

CCNL Gomma Plastica: sciolta la riserva sull'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto

Dopo la consultazione con i lavoratori è stata sciolta, dai sindacati FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL, la riserva sull'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Gomma Plastica, cavi elettrici e affini, sottoscritta in data 26 gennaio 2023.

L'accordo di rinnovo avrà vigenza fino al 31 dicembre 2025.

Parte economica

L'aumento complessivo (TEC) nel triennio sarà di 167 euro e il montante salariale totale di 4.019 euro.

L'intesa sottoscritta prevede, infatti, un aumento medio sui minimi (TEM) di 153 euro (cat. F).

L'aumento sarà distribuito in 3 "tranche":

- 61 euro dal 1° gennaio 2023;
- 45 euro dal 1° gennaio 2024;
- 47 euro dal 1° aprile 2025.

Per quanto riguarda il welfare contrattuale saranno destinati dal 1° gennaio 2024 14 euro per tutti i lavoratori del settore sui fondi sanitari integrativi.

Parte normativa

Le Relazioni Industriali vengono rafforzate attraverso il potenziamento dell'osservatorio sul tema delle pari opportunità, il monitoraggio dell'occupazione femminile e degli accordi aziendali, finalizzato alla conoscenza delle buone pratiche. Inoltre, viene aperto il confronto alle filiere interconnesse al settore, per iniziative congiunte e per la diffusione delle buone pratiche contrattuali e di raggiungimento della parità di genere.

Particolare l'attenzione su quest'ultimo tema, con il riconoscimento di 2 mesi retribuiti in aggiunta ai 3 previsti dalla normativa di legge, in caso di violenza di genere, oltre alle 4 ore di formazione annue sul tema.

Migliorato anche il capitolo salute e sicurezza, attraverso il recepimento dell'accordo interconfederale e della norma di legge sugli accomodamenti ragionevoli. Vengono infatti elevati i permessi retribuiti annui individuali per ogni RLS, passando da 40 a 72 ore per le aziende sopra i 15 dipendenti, da 30 a 48 ore per le aziende da 6 a 15 dipendenti e da 12 a 24 ore per le aziende fino a 5 dipendenti.

Rispetto al tema dei diritti, vengono attenzionati i temi che riguardano le fragilità, prevedendo anche lo scorporo dal computo dei giorni di assenza per le terapie salvavita e la comunicazione relativa al periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro al lavoratore che ne farà richiesta, oltre alla definizione delle linee guida per promuovere l'istituto delle ferie solidali.

Vengono inoltre riconosciuti: un ulteriore giorno aggiuntivo di permesso annuo, in caso di malattia del minore di età compresa tra i 3 e i 10 anni; la frazionabilità del congedo parentale; la maturazione

intera della ROL per le assenze retribuite dei 10 giorni alla nascita del figlio e per l'utilizzo dei permessi mensili della legge 104; il riconoscimento di tante giornate retribuite quante sono quelle necessarie per accertamenti, prelievo, degenza e convalescenza per i donatori di midollo osseo e viene recepito l'accordo quadro interconfederale sul lavoro agile.

Di particolare rilievo l'intervento sul welfare contrattuale. Si riconosce dal 1° gennaio 2024 l'iscrizione al fondo sanitario di settore per tutti i lavoratori interamente a carico delle aziende e si prevede che il lavoratore che vorrà contribuire con una quota aggiuntiva, accederà a un piano sanitario più completo.

La parola passa ora ai lavoratori che, nelle le assemblee nei luoghi di lavoro, voteranno questa intesa.

GIURISPRUDENZA

Cassazione: periodo di comporto più lungo per i disabili

Con sentenza n. 9095/2023, la Corte di Cassazione ha affermato che i contratti collettivi che non prevedono un periodo di comporto più lungo per i lavoratori portatori di *handicap* rientrano nella ipotesi di discriminazione indiretta prevista dall'art. 2, comma 1, lettera b) del D.L.vo n. 216/2003. Di conseguenza, un licenziamento adottato da un datore di lavoro per superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL che non tenga conto di tale indirizzo, risulta affetto da nullità.

Cassazione: licenziamento collettivo e valutazione del personale coinvolto

Con ordinanza n. 9128 del 31 marzo 2023, la Corte di Cassazione ha affermato che la valutazione che il datore di lavoro è tenuto a fare allorché si trova davanti ad un licenziamento collettivo, deve tener conto della professionalità complessivamente acquisita dai singoli dipendenti pur se non esercitata nel momento in cui è scattata la procedura di riduzione di personale.

La scelta non può essere limitata soltanto ad un solo reparto ma deve coinvolgere anche i lavoratori di altri reparti. La comparazione tra i lavoratori delle professionalità equivalenti è assolutamente necessaria.

Vice Direttore
Responsabile AREA LAVORO E WELFARE
(Gabriele Cardia)