



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 9 maggio 2023

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 81

NORMATIVA/CIRCOLARI /PRASSI APPLICATIVA

INL: somministrazione di lavoratori a tempo determinato nell'ambito delle attività stagionali

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la nota n. 716 del 26 aprile 2023, con la quale ha fornito alcuni chiarimenti all'Assosomm (Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro) in materia di somministrazione di lavoratori a tempo determinato nell'ambito delle attività stagionali.

Questa la risposta dell'Ispettorato del Lavoro

Al riguardo – acquisito il parere della Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espressa con nota prot. n. 5102 del 24 aprile u.s. – occorre anzitutto ricordare la specifica previsione di cui all'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, secondo il quale *“in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24”*, attinenti alla disciplina del c.d. stop and go, al numero complessivo di contratti a termine e ai diritti di precedenza.

Pertanto, la somministrazione di lavoratori stagionali potrà avvenire nel rispetto della restante disciplina contenuta nel Capo III del D.Lgs. n. 81/2015 (*“Lavoro a tempo determinato”*) e, ovviamente, del Capo IV (*“Somministrazione di lavoro”*).

Per quanto concerne dunque eventuali deroghe previste in favore delle attività stagionali – e più in particolare per quanto concerne le c.d. deroghe numeriche – le stesse devono trovare la propria fonte nell'ambito della contrattazione collettiva di riferimento, in assenza della quale troverà applicazione l'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 secondo il quale *“salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti* (v. anche ML circ. n. 17/2018).

Sul punto si rileva, peraltro, che – ai sensi dell'art. 51 del citato D.Lgs. n. 81/2015 – anche a tali fini rilevano esclusivamente *“i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*.

../.

Ne consegue che è proprio il CCNL applicato dall'utilizzatore a dover introdurre discipline specifiche in materia di lavoro stagionale in somministrazione. Ciò appare peraltro confermato dall'art. 52 del CCNL indicato dall'istante secondo il quale *“Le Parti, nel rispetto del principio di parità di trattamento economico e normativo e con riguardo alla disciplina speciale del rapporto di lavoro a tempo determinato nelle attività stagionali e delle diverse declinazioni delle attività stagionali da parte della contrattazione collettiva, confermano che nella somministrazione di lavoro siano considerate attività stagionali ad ogni effetto di legge e di contratto quelle definite come tali dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali applicati dall'utilizzatore, oltre a quelle individuate dal DPR n. 1525/63 e s.m.i.”*.

INPS: variato l'interesse per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

L'INPS, con la circolare n. 44 dell'8 maggio 2023, informa che la Banca Centrale Europea, con la decisione di politica monetaria del 4 maggio 2023, ha innalzato di 25 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tasso Ufficiale di Riferimento, di seguito TUR) che, a decorrere dal 10 maggio 2023, è pari al 3,75%.

Tale variazione incide sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, nonché sulla misura delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a) e lettera b), secondo periodo, e comma 10, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Parlamento: l'equo compenso diventa legge

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 104 del 5 maggio 2023, la Legge 21 aprile 2023, n. 49, con le disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali.

Per equo compenso si intende la corresponsione di un compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale, nonché conforme ai compensi previsti rispettivamente:

- per gli avvocati, dal decreto del Ministro della giustizia emanato ai sensi dell'articolo 13, comma 6, della legge n. 247/2012;
- per i professionisti iscritti agli ordini e collegi, dai decreti ministeriali adottati ai sensi dell'articolo 9 del decreto-legge n. 1/2012 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2012);
- per i professionisti di cui al comma 2 dell'articolo 1 della legge n. 4/2013, dal decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy da adottare entro il 4 luglio 2023 e, successivamente, con cadenza biennale, sentite le associazioni iscritte nell'elenco di cui al comma 7 dell'articolo 2 della medesima legge n. 4/2013.

GIURISPRUDENZA

Periodo di comporta 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 comporta 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.

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 allorquando 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.

Legge n. 104/1992 e flessibilità dell'onere di assistenza

Con ordinanza n. 7306 del 13 marzo 2023, la Corte di Cassazione, riconoscendo la illegittimità del licenziamento, ha affermato che l'onere di assistenza – ex lege n. 104/1992 – di un lavoratore nei confronti di un parente disabile debba essere valutato con la necessaria flessibilità, in modo da poter considerare anche i bisogni personali del dipendente e l'integrità del suo equilibrio psico-fisico

Vice Direttore
Responsabile AREA LAVORO E WELFARE
(Gabriele Cardia)