



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 2 aprile 2013

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

CIRCOLARI/NORMATIVA

Detassazione 2013 salario di produttività – Pubblicato in Gazzetta il DPCM 22.1.2013

Publicato in Gazzetta Ufficiale n.75 del 29 marzo 2013 il DPCM 22 gennaio 2013 recante "Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228".

Min.Lavoro: tutte le modalità per effettuare la "chiamata" in un rapporto intermittente

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero per la Pubblica Amministrazione, ha emanato il Decreto interministeriale del 27 marzo 2013 che disciplina tutte le modalità per effettuare la comunicazione della chiamata del lavoro intermittente.

Il decreto, che entrerà in vigore il quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, introduce il modello di comunicazione 'UNI- intermittente' come strumento per l'adempimento della comunicazione.

Il modello contiene i dati identificativi del lavoratore e del datore di lavoro e la data di inizio e fine cui la chiamata si riferisce.

Il modulo deve essere trasmesso esclusivamente secondo una delle seguenti modalità:

- via email all'indirizzo di posta elettronica certificata
- attraverso il servizio informatico reso disponibile sul portale Cliclavoro

La modalità SMS è ammessa esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione. L'SMS deve contenere almeno il codice fiscale del lavoratore.

E' stata reintrodotta la possibilità di utilizzare il fax, ma solo in caso di malfunzionamento dei sistemi sopracitati (i sistemi di trasmissione del modello UNI- intermittente). In questo caso il datore di lavoro può inviare un fax alla Direzione territoriale del lavoro competente. Costituisce prova dell'adempimento dell'obbligo la comunicazione del malfunzionamento del sistema unitamente alla ricevuta di trasmissione del fax.

INPS: voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting e contributo per asili nido

L'INPS, con la circolare n. 48 del 28 marzo 2013, fornisce le istruzioni operative in merito modalità per richiedere l'erogazione dei benefici e dei voucher previsti dalla Legge n. 92 del 28 giugno 2012 nell'ambito degli interventi volti a favorire l'inclusione delle donne nel mercato

del lavoro e il sostegno alla genitorialità, attraverso l'introduzione di misure orientate a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la condivisione dei compiti di cura dei figli.

La citata legge, in particolare, ha introdotto - all'art. 4, comma 24, lettera b) - in via sperimentale per il triennio 2013-2015, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità, e in alternativa al congedo parentale, voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting, ovvero un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da utilizzare negli undici mesi successivi al congedo obbligatorio, per un massimo di sei mesi.

I criteri di accesso e le modalità di utilizzo del contributo per l'acquisto di tali servizi - entro un limite di spesa di 20 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2013, 2014, 2015 - sono stati definiti dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22 dicembre 2012 .

Min.Lavoro: la circolare di attribuzione delle quote per i flussi stagionali 2013

La Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha emanato la circolare - prot. 35/0001998/MA001.A005 del 26 marzo 2013 - con l'attribuzione territoriale delle quote dei flussi di ingresso dei lavoratori non comunitari stagionali nel territorio dello Stato per l'anno 2013.

INPS: contribuzione dovuta sulle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, intervenute dal 1° gennaio 2013

L'INPS, con la circolare n. 44 del 22 marzo 2013, fornisce alcuni chiarimenti sui criteri impositivi e sulla misura del nuovo contributo sulle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato previsto dalla legge di Riforma del mercato del Lavoro.

La legge introduce un nesso tra il contributo e il teorico diritto all'ASpI da parte del lavoratore il cui rapporto di lavoro è stato interrotto; conseguentemente, i datori di lavoro saranno tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto alla nuova indennità, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa.

Restano escluse dall'obbligo contributivo le cessazioni del rapporto di lavoro a seguito di:

- > dimissioni (ad eccezione di quelle per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità);
- > risoluzioni consensuali, ad eccezione di quelle derivanti da procedura di conciliazione presso la D.T.L., nonché da trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici;
- > decesso del lavoratore.
- > il contributo in argomento non è dovuto, per il periodo 2013 – 2015, nei seguenti casi:
 - licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNNLL;
 - interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Ne consegue che, per le interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel 2013, a decorrere dal 1 gennaio, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, la contribuzione da versare sarà pari a € 48380 (€1.180X41%).

Per i soggetti che possono vantare 36 mesi di anzianità aziendale, l'importo massimo da versare nel 2013 sarà, quindi, € 1.451,00 (€483,80 X 3).

L'Istituto ha, inoltre, precisato che:

1. il contributo è scollegato all'importo della prestazione individuale; conseguentemente, lo stesso è dovuto nella misura indicata, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato (full time o part time);
2. per i rapporti di lavoro inferiori ai dodici mesi, il contributo va rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro; a tal fine, si considera mese intero quello in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni di calendario. Per un rapporto di 10 mesi, ad esempio, l'importo da versare nel 2013 sarà pari a € 403,16;
3. nell'anzianità aziendale si devono includere tutti i periodi di lavoro a tempo indeterminato. Quelli a tempo determinato si computano se il rapporto è stato trasformato senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione del contributo dell'1,40%.
4. nel computo dell'anzianità aziendale non si tiene conto dei periodi di congedo di cui all'articolo 42, c. 5 del D.lgs, 151/2001;
5. la contribuzione va sempre assolta in unica soluzione, non essendo prevista una definizione rateizzata.
6. il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi compreso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione.

Ai fini della individuazione del momento impositivo, l'Istituto – d'intesa con il Ministero del Lavoro – ha ritenuto che l'obbligo contributivo debba essere assolto entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro (es. per un licenziamento avvenuto il 4 maggio 2013, il contributo - ex art. 2, comma 31 della legge 92/2012 - deve essere pagato entro la denuncia riferita al mese di giugno 2013, i cui termini di versamento e di trasmissione sono fissati, rispettivamente, al 16 e al 31 luglio 2013).

Ai fini dell'esposizione sul flusso UniEmens del contributo in parola, deve essere valorizzato, nell'elemento <CausaleADebito>, di <AltreADebito>, di <DatiRetributivi>, il nuovo codice causale "M400" avente il significato di "*Contributo dovuto nei casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 2 comma 31 della legge 92/2012*" e, nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da pagare.

In sede di prima applicazione della norma, in relazione alle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel periodo di paga da "gennaio a marzo 2013", il versamento del contributo ex articolo 2, c. 31 della legge 92/2012 potrà essere effettuato, senza aggravio di oneri accessori, entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare.

Per il versamento di dette somme a titolo di arretrati, dovrà essere valorizzata, nell'elemento <CausaleADebito> di <AltrePartiteADebito>di <DenunciaAziendale>, la nuova causale "M401" avente il significato di "*Arretrati Contributo dovuto nei casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 2 comma 31 della legge 92/2012*", nell'elemento <NumDip> il numero di lavoratori per i quali è dovuto il contributo e nell'elemento<SommaADebito> l'importo da pagare.

Contribuzione ASpI - altri casi:

Apprendistato: contributo 1,31%+0,30% per gli apprendisti, compresi quelli per cui opera – secondo i criteri illustrati nella circolare n. 128/2012 - lo sgravio contributivo introdotto dalla legge n. 183/2011. La medesima contribuzione (1,61%) risulta dovuta, da "gennaio 2013", con riferimento agli apprendisti mantenuti in servizio al termine del periodo di formazione ex art. 7, c. 9 del D.lgs n. 167/2011.

Per i rapporti di apprendistato instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, invece, il carico contributivo datoriale rimane fissato in misura pari al 10%, per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione.

Per i dipendenti somministrati, il contributo ordinario ASpI resta determinato in misura pari a 1,31% e non comprende l'ulteriore percentuale (0,30%) di cui all'articolo 25 della legge n. 845/1978.

Tempo determinato: contributo addizionale (1,40%) operano le riduzioni contributive previste dall'ordinamento per tutte le tipologie di assunzioni a tempo determinato agevolate (es. contratti di inserimento ex D.Lgs. 276/2003, stipulati entro il 31 dicembre 2012; assunzioni di over 50 disoccupati da oltre dodici mesi o di donne, introdotte dall'articolo 4, commi 8 e 11 della legge 92/2012). Infine, il medesimo contributo non è dovuto nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato di lavoratori in mobilità

INPS: chiarimenti sui lavoratori esodati

L'INPS, con il messaggio n. 4678 del 18 marzo 2013, ha fornito alcuni chiarimenti operativi finalizzati alla salvaguardia delle posizioni dei lavoratori esodati che, pur avendo i requisiti per accedere alle provvidenze previste dal decreto interministeriale del giugno 2012 (65.000 posti disponibili), non vi rientrano per mancanza di posti disponibili.

Gli stessi potranno essere tutelati con il secondo provvedimento (55.000 posti) definito dalla legge n. 135/2012 e reso esecutivo con il decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012.

INPS: diritto del padre al congedo obbligatorio e al congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre

L'INPS, con la circolare n. 40 del 14 marzo 2013, richiama, per la tipologia contrattuale delle collaborazioni a progetto, i chiarimenti interpretativi forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare 29 del 11 dicembre 2012.

La prestazione è riconosciuta a regime dal 1° gennaio 2013.

INPS: indennità ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto

L'INPS, con la circolare n. 38 del 14 marzo 2013, richiama, per la tipologia contrattuale delle collaborazioni a progetto, i chiarimenti interpretativi forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare 29 del 11 dicembre 2012.

La prestazione è riconosciuta a regime dal 1° gennaio 2013.

INPS: indennità di disoccupazione ASpI e mini-ASpI - modifiche dalla Legge di stabilità 2013

L'INPS, con la circolare n. 37 del 14 marzo 2013, precisa ed integra le disposizioni impartite in materia con la circolare n. 142 del 18 dicembre 2012 in merito alla indennità di disoccupazione ASpI e mini-ASpI, soprattutto per quanto riguarda le modifiche ed integrazioni introdotte dalla legge 24 dicembre 2012, n. 228 (c.d. Legge di stabilità 2013).

INPS: indennità di disoccupazione ASpI ai lavoratori sospesi

L'INPS, in seguito alle modifiche introdotte con la Riforma del mercato del lavoro, con la circolare n. 36 del 14 marzo 2013, ha dettato le istruzioni con riguardo all'indennità di disoccupazione collegata all'Aspi per gli anni 2013, 2014 e 2015, a favore dei lavoratori sospesi

per crisi aziendali o occupazionali, con determinati requisiti contributivi, in presenza del contestuale intervento di un fondo bilaterale o di solidarietà che eroghi almeno il 20% dell'indennità stessa.

Min.Lavoro: attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare n. 12 del 11 marzo 2013, fornisce chiarimenti in merito all'applicazione dell'Accordo del 22 febbraio 2012 tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concernente l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione, in attuazione dell'art.73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e successive modifiche ed integrazioni.

Min.Lavoro: incentivi per l'assunzione di lavoratori licenziati da piccole imprese

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali comunica che, in attuazione dell'impegno a suo tempo assunto in considerazione della mancata proroga, in via legislativa, dell'apposito intervento di incentivazione all'assunzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo (GMO), ha varato un decreto che prevede specifici premi per l'assunzione di tali lavoratori. In particolare, il decreto dispone l'attribuzione di un incentivo, in forma capitaria (cifra fissa mensile, riproporzionata per le assunzioni a tempo parziale), per i datori di lavoro che, nel corso del 2013, assumano a tempo indeterminato o determinato, anche part-time o a scopo di somministrazione, lavoratori licenziati, nei dodici mesi precedenti l'assunzione, per GMO connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. L'importo dell'incentivo è pari a 190 euro mensili per un periodo di 12 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato. Il medesimo importo è corrisposto per un massimo di 6 mesi in caso di assunzione a tempo determinato.

L'ammissione al beneficio è gestita dall'Inps con procedura informatizzata e automatica, fino a capienza delle risorse stanziare, pari a 20 milioni di euro.

Congedo per cure invalidi e trattamento economico di malattia

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 10 del 8 marzo 2013, ha risposto ad un quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla corretta interpretazione dell'art. 7, D.Lgs. n. 119/2011, concernente la disciplina del congedo per cure riconosciute in favore dei lavoratori mutilati ed invalidi civili.

In particolare, l'istante chiede se l'indennità contemplata in caso di fruizione dei congedi in questione debba essere posta a carico del datore di lavoro ovvero dell'INPS, in quanto computata secondo il regime economico delle assenze per malattia.

La risposta in sintesi:

"...Alla luce delle osservazioni sopra svolte, si ritiene che il recepimento normativo del suddetto orientamento giurisprudenziale, in virtù del quale l'indennità per congedo per cure va calcolata secondo il regime economico delle assenze per malattia, afferisce esclusivamente al meccanismo del computo dell'indennità, la quale comunque continua ad essere sostenuta dal datore di lavoro e non dall'Istituto previdenziale, in linea con l'interpretazione fornita da questa

Amministrazione sotto la vigenza della precedente disciplina (cfr. risposta ad interpello del 5 dicembre 2006).

Si fa presente, peraltro, che la l'art. 23 della L. n. 183/2010, che ha delegato il Governo alla emanazione di quello che sarebbe stato il D.Lgs. n. 119/2011, aveva peraltro espresso l'esigenza di non gravare di ulteriori oneri il bilancio pubblico, così rafforzando l'ipotesi interpretativa esposta".

GIURISPRUDENZA

***Repechage* e formazione del dipendente**

Con sentenza n. **5963** del **11 marzo 2013** la Cassazione ha ritenuto che il datore di lavoro non è obbligato a formare il lavoratore in altre funzioni al fine di ottemperare all'obbligo di *repechage*. La Suprema Corte ha giudicato non condivisibile l'assunto del lavoratore secondo cui il datore di lavoro avrebbe il compito della formazione professionale dei dipendenti anche per quei titoli non previsti e non necessari all'espletamento dell'attività coerente con la sua qualifica. "*L'obbligo di repechage va riferito limitatamente alle attitudini ed alla formazione di cui il lavoratore è dotato al momento del licenziamento con esclusione dell'obbligo del datore di lavoro a fornire tale lavoratore di un'ulteriore o diversa formazione per salvaguarda il suo posto di lavoro*".

Mansioni inferiori e prevalenza nello svolgimento

Con sentenza n. **4301** del **21 febbraio 2013** la Cassazione ha ritenuto possibile assegnare ad un lavoratore mansioni inferiori alla qualifica posseduta, purché non prevalenti. Secondo la Suprema Corte ha precisato che "è legittima l'adibizione a mansioni inferiori del dipendente per esigenze di servizio allorquando è assicurato in modo prevalente ed assorbente l'espletamento di quelle concernenti la qualifica di appartenenza"; inoltre, "l'espletamento delle mansioni inferiori, in quanto implicanti un impiego di energie lavorative di breve durata, non incidono sullo svolgimento in modo prevalente delle mansioni di appartenenza".