

## **Rassegna sindacale e previdenziale del 9 dicembre 2013**

a cura di Massimo Pipino

- 1) **CCNL UNIONTESSILE:** sono state sottoscritte le tabelle retributive relative all'accordo di rinnovo del 7 ottobre 2013
- 2) **Settore alimentari – Imprese non artigiane con meno di 15 dipendenti:** firmato l'accordo per il rinnovo del CCNL
- 3) **Ministero del lavoro - nota del 27 novembre 2013, n. 20791 - sicurezza sul lavoro:** la formazione del lavoratore nell'ipotesi del suo trasferimento
- 4) **INPS - Circolare 29 novembre 2013, n. 164:** i chiarimenti in materia di esposizione all'amianto e trattamento pensionistico
- 5) **Settore produzione penne, spazzole, pennelli:** siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL
- 6) **UNIONALIMENTARI - CONFAPI:** verbale di accordo 28 novembre 2013 per il rinnovo del CCNL
- 7) **Rilancio dell'occupazione al sud:** è stato firmato il protocollo d'intesa tra il Ministero del lavoro e le regioni del meridione
- 8) **INPS – Messaggio n. 18639 del 18 novembre 2013:** sospensione momentanea dei rimborsi 2013 per la piccola mobilità
- 9) **INPS – Messaggio n. 19202 del 19 novembre 2013:** ulteriori chiarimenti in materia di salvaguardia
- 10) **INPS – Messaggio n. 18529 del 15 novembre 2013:** chiarimenti in materia di pagamenti tramite RID bancario
- 11) **INPS – Messaggio n. 18100/2013:** modalità di integrazione al minimo delle pensioni private
- 12) **22 novembre 2013 – incontro illustrativo con INAIL sul Bando 2013 per il finanziamento degli investimenti aziendali per la sicurezza.**
- 13) **INPS -Messaggio 19183 del 26 novembre 2013:** obblighi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro e lavoratori sospesi dall'attività lavorativa, beneficiari di una prestazione a sostegno del reddito
- 14) **Comunicazione da parte dell'INAIL del tasso di premio applicabile dal 2014 per il calcolo dei premi assicurativi**
- 15) **Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - 5 novembre 2013:** pubblicazione risposte ad interpelli in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
- 16) **Definita la nuova misura del tasso di dilazione e differimento – istruzioni INPS E INAIL**
- 17) **Ministero del Lavoro e delle politiche sociali:** costo del lavoro per le imprese esercenti attività di lavanderia industriale e per le imprese e società esercenti servizi ambientali
- 18) **Metalmeccanica – Aziende – Applicazione C.C.N.L. 5 dicembre 2012 alle Aziende della piccola e media impresa**

- 19) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 25824 del 18 novembre 2013: licenziamento per assenza ingiustificata a ripresa attività**
- 20) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 26401 del 26 novembre 2013: infortunio sul lavoro e risarcimento dei danni morali - elementi di prova**
- 21) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 20839 dell'11 settembre 2013: qualifica di dirigente e clausole del CCNL di mero riconoscimento formale**
- 22) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 22613 del 3 ottobre 2013: il trasferimento dell'azienda non può essere utilizzato come strumento di sostituzione del datore di lavoro**
- 23) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 26654 del 28 novembre 2013: i lavoratori somministrati sono esclusi dal computo se ciò viene previsto dai CCNL di settore**
- 24) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 27053 del 3 dicembre 2013: è illegittimo il licenziamento per condotta “forse” scomposta ma “comprensibile”**
- 25) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 27055 del 3 dicembre 2013: il licenziamento di una lavoratrice entro un anno dal matrimonio è illegittimo**
- 26) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 26655 del 28 novembre 2013: in presenza di una violazione del principio dell'immediatezza del licenziamento il lavoratore deve essere reintegrato**
- 27) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21079 del 16 settembre 2013: l'indennità di maneggio denaro compete all'agente anche se non è prevista con forma scritta**
- 28) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 26397 del 26 novembre 2013: licenziamento irrogato illegittimamente per l'installazione non autorizzata di programmi informatici sul computer fornito dall'azienda**

**Domenica 15 (Scadenza prorogata a Lunedì 16 Dicembre)**

**SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO:** Denuncia infortuni settore estrattivo

**Lunedì 16**

**CADIPROF:** Versamento contributi

**CONSORZI DI BONIFICA:** Versamento contributi fondo quiescenza dipendenti consorziali fissi

**INPGI:** Denuncia e versamento contributi lavoro dipendenti

**INPS:** Versamento contributi Gestione Separata

**INPS:** Versamento contributi lavoro dipendente

**INPS:** Versamento contributi manodopera agricola

**INPS:** Versamento contributi mensili

**INPS:** Versamento contributi pescatori autonomi

**INPS:** Versamento contributi TFR al Fondo di tesoreria

**INPS EX-ENPALS:** Imposta sugli intrattenimenti

**INPS EX-ENPALS:** Versamento contributi mensili

**LIBRO UNICO DEL LAVORO:** Registrazione (Scadenza prorogata fino a fine mese, ai sensi dell'articolo 40, comma 4, Legge 214, di conversione al D.L. 201/2011)

**1) CCNL UNIONTESSILE: sono state sottoscritte le tabelle retributive relative all'accordo di rinnovo del 7 ottobre 2013**

In data 26 novembre 2013, tra UNIONTESSILE CONFAPI e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL, sono state sottoscritte le tabelle retributive per il settore Tessile Abbigliamento Moda, relative al accordo di rinnovo dei CCNL Uniontessile-Femca/Filctem/Uiltec del 7 ottobre 2013 decorrente a partire dal 1° aprile 2013 al 31 dicembre 2016.

Il giorno 7 ottobre 2013, tra l'UNIONTESSILE CONFAPI e la FILCTEM-CGIL, la FEMCA CISL e UILTEC-UIL, si è stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria dei settori: tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli. Successivamente, alla data del 26 novembre 2013, le Parti si sono incontrate per l'elaborazione delle tabelle retributive con la quantificazione degli importi che devono essere erogati a titolo di una tantum.

L'accordo di rinnovo complessivamente considerato, decorre decorre a partire dal 1° aprile 2013 con scadenza al 31 marzo 2016 per il settore tessile e moda, e secondo le rispettive scadenze per gli altri comparti.

**PARTE ECONOMICA**

**Tabelle retributive**

**SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA**

**Elementi Retributivi Nazionali**

<b>Livello</b>	<b>Parametro</b>	<b>Al 31/10/2013</b>	<b>Dal 01/11/2013</b>	<b>Dal 1/4/2014</b>	<b>Dal 1/4/2015</b>
8	229	1.951,52.	1.984,23	2.039,19	2.091,53
7	214	1.845,36	1.875,93	1.927,29	1.976,20
6	203	1.728,31	1.757,31	1.806,03	1.852,43
5	191	1.618,67	1.645,96	1.691,80	1.735,46
4	180	1.533,10	1.558,81	1.602,01	1.643,15
3 bis	175	1.499,29	1.524,29	1.566,29	1.606,29
3	170	1.465,52	1.489,81	1.530,61	1.569,47
2 bis	163	1.425,01	1.448,30	1.487,42	1.524,68
2	155	1.392,32	1.414,46	1.451,66	1.487,09
1	100	1.130,26	1.144,55	1.168,55	1.191,41

**Una Tantum**

Ai lavoratori registrati in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo una tantum di euro 175,00 euro a titolo di arretrati retributivi. L'importo sarà commisurato all'anzianità di servizio nel periodo tra il 1° aprile 2013 ed il 31 ottobre 2013 con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, CIG a zero ore. Tale importo dovrà essere erogato in due tranches alle seguenti scadenze temporali: 125,00 euro nel mese di novembre 2013 e 50,00 euro unitariamente alla retribuzione del mese di febbraio 2014.

**SETTORE CALZATURE**

**Elementi Retributivi Nazionali**

<b>Livello</b>	<b>Parametro</b>	<b>Al 31/10/2013</b>	<b>Dal 1/11/2013</b>	<b>Dal 1/4/2014</b>	<b>Dal 1/4.2015</b>
8	229	1.961,56	1.994,27	2.049,23	2.101,57
7	214	1.821,74	1.852,31	1.903,67	1.952,58
6	203	1.678,73	1.707,73	1.756,45	1.802,85
5	191	1.596,51	1.623,80	1.669,64	1.713,30
4	180	1.533,35	1.559,06	1.602,26	1.643,40

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

3 bis	175	1.499,29	1.524,29	1.566,29	1.606,29
3	170	1.465,74	1.490,03	1.530,83	1.569,69
2 bis	163	1.425,07	1.448,36	1.487,48	1.524,74
2	155	1.392,50	1.414,64	1.451,84	1.487,27
1	100	1.129,81	1.144,10	1.168,10	1.190,96

### Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo una tantum di euro 175,00 euro a titolo di arretrati retributivi commisurato alla anzianità di servizio nel periodo dal 1° aprile 2013 al 31 ottobre 2013 con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, CIG a zero ore. Tale importo sarà erogato in due tranches alle seguenti scadenze temporali: 125,00 euro nel mese di novembre 2013 e 50,00 euro unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2014.

### SETTORE PELLI E CUOIO

#### Minimi

Livello	Parametro	Al 31/10/2013	Dal 1/11/2013	Dal 1/4/2014	Dal 1/4/2015
6	224	1.854,75	1.887,12	1.941,50	1.993,29
5	208	1.676,72	1.706,78	1.757,28	1.805,37
4 S	192	1.569,58	1.597,33	1.643,94	1.688,33
4	179	1.532,77	1.558,64	1.602,10	1.643,49
3	173	1.470,46	1.495,46	1.537,46	1.577,46
2	160	1.396,09	1.419,21	1.458,05	1.495,04
1	100	1.129,53	1.143,98	1.168,26	1.191,38

### Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo una tantum di euro 175,00 euro a titolo di arretrati retributivi commisurato alla anzianità di servizio nel periodo 1° aprile 2013 al 31 ottobre 2013 con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, CIG a zero ore. Tale importo sarà erogato in due tranches alle seguenti scadenze temporali: 125,00 euro nel mese di novembre 2013 e 50,00 euro unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2014.

### SETTORE OCCHIALI

#### Minimi

Livello	Parametro	Al 31/10/2013	Dal 1/11/2013	Dal 1/4/2014	Dal 1/4/2015
6	224	1.900,98	1.933,35	1.987,73	2.039,52
5	208	1.731,27	1.761,33	1.811,83	1.859,92
4 S	192	1.603,93	1.631,68	1.678,29	1.722,68
4	179	1.536,97	1.562,84	1.606,30	1.647,69
3	173	1.467,01	1.492,01	1.534,01	1.574,01
2	160	1.388,11	1.411,23	1.450,07	1.487,06
1	100	1.128,42	1.142,87	1.167,15	1.190,27

I minimi conglobano l'indennità di contingenza.

### Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo una

tantum di euro 250,00 a titolo di arretrati retributivi commisurato alla anzianità di servizio nel periodo 1/1/2013 al 31/10/2013 con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, CIG a zero ore. Tale importo sarà erogato in due tranches alle seguenti scadenze temporali: 125,00 euro unitamente alla retribuzione di dicembre 2013 e 125,00 euro unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2014.

#### **SETTORE PENNE, SPAZZOLE E PENNELLI**

##### **Minimi**

<b>Livello</b>	<b>Parametro</b>	<b>Al 31/10/2013</b>	<b>Dal 1/11/2013</b>	<b>Dal 1/4/2014</b>	<b>Dal 1/4/2015</b>
8	229	1.905,49	1.939,17	1.995,75	2.049,63
7	214	1.740,66	1.772,13	1.825,00	1.875,35
6	203	1.653,12	1.682,97	1.733,12	1.780,88
5	191	1.572,63	1.600,72	1.647,91	1.692,85
4	180	1.526,40	1.552,87	1.597,34	1.639,69
3	170	1.454,69	1.479,69	1.521,69	1.561,69
2	155	1.379,53	1.402,32	1.440,61	1.477,08
1	100	1.128,06	1.142,77	1.167,48	1.191,01

I minimi conglobano l'indennità di contingenza.

#### **Una Tantum**

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo una tantum di euro 250,00 a titolo di arretrati retributivi commisurato alla anzianità di servizio nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 ottobre 2013 con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, CIG a zero ore. Tale importo sarà erogato in due tranches alle seguenti scadenze temporali: 125,00 euro unitamente alla retribuzione di dicembre 2013 e 125,00 euro unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2014.

#### **SETTORE GIOCATTOLE**

##### **Minimi**

<b>Livello</b>	<b>Parametro</b>	<b>Al 31/10/2013</b>	<b>Dal 1/11/2013</b>	<b>Dal 1/4/2014</b>	<b>Dal 1/4/2015</b>
7	229	1.903,59	1.937,27	1.993,85	2.047,73
6	214	1.758,21	1.789,68	1.842,55	1.892,90
5	203	1.670,81	1.700,66	1.750,81	1.798,57
4 S	191	1.578,71	1.606,80	1.653,99	1.698,93
4	180	1.544,54	1.571,01	1.615,48	1.657,83
3	170	1.478,61	1.503,61	1.545,61	1.585,61
2	155	1.405,09	1.427,88	1.466,17	1.502,64
1	100	1.141,48	1.156,19	1.180,90	1.204,43

I minimi conglobano l'indennità di contingenza.

#### **Una Tantum**

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo una tantum di euro 250,00 a titolo di arretrati retributivi commisurato alla anzianità di servizio nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 ottobre 2013 con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, CIG a zero ore. Tale importo sarà erogato in due tranches alle seguenti scadenze temporali: 125,00 euro unitamente alla retribuzione di dicembre 2013 e 125,00 euro unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2014.

## **PARTE NORMATIVA**

### **Apprendistato**

Fermo restando le attuali disposizioni contrattuali si rimanda al T.U. sull'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011) e alla legge n. 92/2012 e successive modificazioni e all'Accordo Interconfederale in materia del 20 aprile 2012

### **Previdenza complementare**

L'aliquota del contributo previsto per il FONDAPI sarà incrementata a carico delle aziende dello 0,10% a far data dal 1° gennaio 2014 e di un ulteriore 0,10% a far data dal 1° gennaio 2015.

### **Sistema della Bilateralità**

A partire dalla data in cui è stato sottoscritto l'Accordo di rinnovo 7 ottobre 2013, le imprese che non sono aderenti al sistema della bilateralità saranno tenute a corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta. Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato. Sempre a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'Accordo saranno avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e dei CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

#### **a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"**

- 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale
- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

#### **b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"**

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato
- 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

#### **c) "Fondo Sostegno al reddito"**

- 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore

#### **d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"**

- 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;
- 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.



## 2) Settore alimentari – Imprese non artigiane con meno di 15 dipendenti: firmato l'accordo per il rinnovo del CCNL

È stato firmato, in data 19 novembre 2013, tra CONFARTIGIANAITO Alimentazione, CNA Alimentare, CASARTIGIANI, CLAAI e FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL, l'accordo per il rinnovo del CCNL 27/4/2010, con la Parte II dedicata ai dipendenti dalle imprese non artigiane del settore Alimentare fino a 15 dipendenti.

### Livello Param. Aumenti dall'1/5/2014 Aumenti dall'1/10/2015

1°	230	67,15	10,07
2°	200	58,39	8,76
3°	165	48,17	7,23
4°	145	42,33	6,35
5°	130	37,96	5,69
6°	120	35,04	5,25
7°	110	32,12	4,82
8°	100	29,20	4,38

Livello	Minimi all'1/12/2013	Nuovi minimi dall'1/5/2014	Nuovi minimi dall'1/10/2015	Contingenza
1°	2.082,53	2.149,68	2.159,75	546,43
1°	2.082,53	2.149,68	2.159,75	544,42
2°	1.810,88	1.869,27	1.878,03	537,57
3°	1.494,00	1.542,17	1.549,40	529,58
4°	1.312,91	1.355,24	1.361,59	525,02
5°	1.177,10	1.215,06	1.220,75	521,59
6°	1.086,54	1.121,58	1.126,83	519,31
7°	996,00	1.028,12	1.032,94	517,03
8°	905,47	934,67	939,05	514,74

I lavoratori in posizione di Quadro sono inquadrati al 1° Livello con un'indennità di funzione pari ad euro 100,00 mensili. Le parti in fase di stesura del CCNL disciplineranno la parte relativa ai viaggiatori e ai piazzisti, anche per le imprese di cui alla Parte I.

### **Diritto alle prestazioni della bilateralità**

A decorrere dal 1° dicembre 2013 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a Euro 25,00 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

### **Assistenza sanitaria integrativa – SAN.ARTI.**

Per quanto riguarda l'Assistenza Sanitaria Integrativa le Parti concordano di applicare ai rapporti di lavoro dei dipendenti a cui si applica la presente Parte II la normativa di SAN.ARTI. ai sensi

dell'articolo 15 della Parte I.

<b>Periodo di prova</b>	
<b>Livelli</b>	<b>Giorni</b>
Quadri, 1° e 2°	130
3°, 4° e 5°	90
6°	40
7°	35
8°	30

### **Contratto a tempo determinato**

La stagionalità soddisfa i requisiti legali per la non applicazione di intervalli temporali tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore. I medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono altresì applicabili - a tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 368/2001 (*Art. 1. Apposizione del termine 1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo; 1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva; 2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1. 3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. 4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.*) si applicano gli intervalli temporali ridotti di 5 o 10 giorni, rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi. Ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis, del D.Lgs. 368/2001, come novellato dalla legge 99/2013, il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'articolo 1 del citato Decreto (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro), non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, non prorogabili in tutte le ipotesi previste dalla legge e nelle seguenti ulteriori ipotesi di:

- secondo rapporto a tempo determinato, rispetto al primo acausale previsto dalla legge con lo stesso datore di lavoro, la cui durata non può eccedere i 12 mesi; tale secondo rapporto di lavoro, a tempo determinato, potrà avere una durata non superiore a quella del primo contratto, comprensiva di eventuale proroga, e per le stesse mansioni.
- un rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, con soggetti che con lo stesso datore di lavoro abbiano precedentemente avuto altri rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, primo comma del D.Lgs. 368/2001.



Le Parti, in attuazione del rinvio operato dall'articolo 7, comma 1, lettera c), punto 3, della Legge 99/2013, convengono inoltre l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine acausali previste nel comma precedente. In ogni caso per tutte le ipotesi di contratto a termine causale di cui all'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001 e acausale opera il limite di legge dei 36 mesi o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lettera a), dell'articolo 10 del D.Lgs. n. 368/2001 (*“nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici”*), per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi. Il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

Nei casi in cui il rapporto percentuale sia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità costituire sino a 10 contratti a tempo determinato per le ipotesi specifiche sopra indicate. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore. La percentuale potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello territoriale o aziendale.

### **Lavoro a tempo parziale**

Il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario (clausola di flessibilità) ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part time verticali o misti): comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:

- di almeno 5 giorni lavorativi;
- comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;
- erogando al lavoratore una maggiorazione del:
  - 15% della retribuzione oraria nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
  - 20% della retribuzione oraria nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Quanto sopra non si applica:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni: assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

- α) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con diversa collocazione dell'orario comunicata;
- β) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D.Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- γ) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- δ) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Il lavoro supplementare è ammesso:

- a) fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito:
  - del 70% per le aziende non artigiane fino a 15 dipendenti;

In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15%;

- b) oltre il limite di cui al precedente punto a) e fino al raggiungimento del 85% rispetto all'orario stabilito.

In tal caso il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 30%.

Qualora il limite massimo di cui ai precedenti punti a) e b) sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno. Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.

### **Congedi**

- 3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi;
- 1 ulteriore giorno di permesso retribuito se momento di utilizzo dei tre giorni, abbia usato tutte le ore di riduzione dell'orario, nelle aziende con oltre 50 dipendenti;
- 2 giorni, con decorrenza dall'1/1/2014, nel caso di patologie gravi del figlio convivente (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita) debitamente accertate e certificate;
- 1 gg al lavoratore padre è concesso per la giornata in cui gli nasce un figlio;
- 12 mesi, continuativi o frazionati, al lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

### **Apprendistato professionalizzante ex D.Lgs. n. 167/2011**

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, di 15 giorni (*“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro”*). In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 7°, 6°, 5°, 4°, 3° e 2° livello. L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova, ai sensi dell'art. 17 del presente CCNL per l'industria alimentare, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento. La durata massima del periodo di apprendistato, di tre anni, e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

<b>Livelli</b>	<b>Durata complessiva</b>	<b>Primo periodo</b>	<b>Secondo periodo</b>	<b>Terzo periodo</b>
7°	24	6	18	-
6°	36	6	14	16
5°	36	10	12	14
4°	36	10	12	14
3°	36	10	12	14
2°	36	10	10	16

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;

– nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;

– nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 7° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato. Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda. In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100 per cento della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato. In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50 per cento della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

#### **Malattia e infortunio non sul lavoro**

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario;

b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie. La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo. Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Il trattamento economico del lavoratore non in prova viene stabilito come segue:

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Corresponsione dell'intera retribuzione</b>	<b>Corresponsione di metà retribuzione</b>
Fino a 5 anni compiuti	per 180 giorni di calendario	
Oltre i 5 anni per	180 giorni di calendario	per 185 giorni di calendario

### **Aumenti periodici di anzianità**

Per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda tutti i lavoratori, maturano, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali, in cifra fissa secondo la seguente tabella:

#### **Livelli Importo unitario**

Quadri	54,62
1°	51,42
2°	44,71
3°	36,89
4°	32,42
5°	29,06
6°	26,83
7°	24,59
8°	22,35

### **Elemento di garanzia retributiva**

A decorrere da marzo 2015, le imprese non artigiane alle quali trova applicazione la presente Parte II, in totale assenza di contrattazione collettiva regionale economica di categoria alle stesse applicabile o di accordi aziendali economici, erogheranno gli importi di cui alla tabella seguente, a titolo di elemento economico di garanzia.

#### **Livelli Importo unitario**

Quadri	36,93
1°	36,93
2°	32,11
3°	26,49
4°	23,28
5°	20,88
6°	19,27
7°	17,66
8°	16,06

### **Preavviso**

Il periodo di preavviso in caso di licenziamento e dimissioni è regolamentato come segue:

<b>Livello</b>	<b>Operai</b>	<b>Impiegati</b>
1° e Q		3 mesi
2°		2 mesi
3°		1 mese
4°	1 mese	1 mese
5°	1 mese	1 mese
6°	15 giorni (di calendario)	1 mese
7°	15 giorni (di calendario)	1 mese
8°	15 giorni (di calendario)	---

### **Previdenza complementare**

Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, hanno attivato un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di FONTE, il Fondo Pensione Nazionale Complementare a capitalizzazione. Le parti, per quanto concerne la disciplina normativa del Fondo, fanno espresso rinvio all'accordo interconfederale del 27/1/2011 di confluenza a FONTE (allegato 4 del presente CCNL). Le parti concordano di portare la contribuzione a carico dell'azienda dall'1,20%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del T.F.R., con decorrenza dal 1° gennaio 2014.

\*\*\*

### **3) Ministero del lavoro - nota del 27 novembre 2013, n. 20791 - sicurezza sul lavoro: la formazione del lavoratore nell'ipotesi del suo trasferimento**

In riferimento ad una richiesta di parere circa la necessità di provvedere alla formazione di lavoratori che siano stati meramente trasferiti da un servizio all'altro della medesima azienda, mantenendo la medesima qualifica, il Ministero del lavoro, con nota 27 novembre 2013, n. 20791, fornisce precise indicazioni.

Come noto, in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'articolo 37 del Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede che il datore di lavoro sia tenuto ad assicurarsi che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Tale formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, del trasferimento o cambiamento di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. Orbene, tanto premesso, il Ministero chiarisce che i casi nei quali è previsto l'obbligo formativo si caratterizzano per una sostanziale variazione dei rischi cui potenzialmente potrebbe essere esposto il lavoratore in relazione al suo inserimento nell'organizzazione lavorativa dell'azienda ed alle caratteristiche che contraddistinguono le competenze acquisite dal lavoratore medesimo, tali da richiedere un adeguamento formativo. Sicché, il discrimine della previsione normativa attiene non già alla variazione di qualifica, bensì alla variazione di mansione e/o al trasferimento, per cui

l'indicazione ministeriale va riferita al trasferimento del lavoratore da un servizio all'altro della medesima azienda, indipendentemente dal riferimento alla qualifica contrattualmente individuata. Parimenti, in tale ottica, la fattispecie del mutamento di mansioni deve essere intesa in senso analogamente orientato. Ovvero, la necessità di integrare la formazione del lavoratore nel caso in cui lo stesso venga trasferito nell'ambito della stessa azienda andrà valutata in considerazione della prestazione di lavoro nel nuovo servizio, reparto o ufficio, al quale è trasferito, che potrebbe esporre il lavoratore a rischi sui quali non è stato precedentemente formato (ad esempio, nuove procedure operative e di emergenza da seguire), avendo riferimento anche al luogo in cui essa è ubicata (per esempio, in caso di differenze sostanziali della nuova postazione di lavoro e delle relative dotazioni, e di variazione delle vie e delle uscite di emergenza). In sintesi, qualora il lavoratore, pur mantenendo la medesima qualifica, venga destinato a mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, dovrà essere sottoposto ad una formazione specifica. Nel caso in cui, invece, il lavoratore venga trasferito ad altro reparto/ufficio della stessa unità produttiva, pur svolgendo le stesse mansioni, il datore di lavoro dovrà considerare l'opportunità di programmare gli eventuali aggiornamenti formativi necessari tenendo conto, anche sulla scorta del documento di valutazione dei rischi, della sussistenza di effettive e concrete esigenze di adeguamento del patrimonio formativo del dipendente.

\*\*\*

#### **4) INPS - Circolare 29 novembre 2013, n. 164: i chiarimenti in materia di esposizione all'amianto e trattamento pensionistico**

La salvaguardia della validità ed efficacia delle certificazioni di esposizione all'amianto rilasciate dall'INAIL, ai fini del conseguimento del beneficio di cui all'articolo 13, comma 8, della Legge n. 257/1992 (*"Ai fini del conseguimento delle prestazioni pensionistiche i periodi di lavoro soggetti all'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali derivanti dall'esposizione all'amianto gestita dall'INAIL quando superano i 10 anni sono moltiplicati per il coefficiente di 1,5"* - INPS, circolare 29 novembre 2013, n. 164). A decorrere dal 21 agosto 2013, l'articolo 42-quater del Decreto Legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2013, n. 98, ha modificato l'articolo 7-ter del Decreto Legge 10 febbraio 2009, n. 5 (convertito in Legge 9 aprile 2009, n. 33), con l'inserimento, dopo il comma 14-bis, del comma 14-ter (*"Ai fini della determinazione del diritto e della misura del trattamento pensionistico, nei casi di lavoratori che risultino, alla data del 22 giugno 2013, cessati per mobilità, oppure titolari di prestazioni straordinarie a carico dei fondi di solidarietà o autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione, restano validi ed efficaci i provvedimenti di certificazione di esposizione all'amianto rilasciati dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, ai fini del conseguimento dei benefici di cui all'articolo 13, comma 8, della legge 27 marzo 1992, n. 257, e successive modificazioni. I provvedimenti di revoca delle certificazioni rilasciate sono privi di effetto, salvo il caso di dolo dell'interessato accertato in via giudiziale con sentenza definitiva"*). Di qui, la previsione per cui, ai fini della determinazione del diritto e della misura del trattamento pensionistico, nei casi di lavoratori che risultino, alla data del 22 giugno 2013, cessati per mobilità oppure titolari di prestazioni straordinarie a carico dei fondi di solidarietà o autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione, restano validi ed efficaci i provvedimenti di certificazione di esposizione all'amianto rilasciati dall'INAIL. Tali attestazioni, come noto, consentono che, ai fini del conseguimento delle prestazioni pensionistiche, i periodi di lavoro soggetti all'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali derivanti dall'esposizione all'amianto, appunto gestita dall'INAIL, siano moltiplicati per il coefficiente di 1,5 quando superano i 10 anni (articolo 13, comma 8, Legge 27 marzo 1992, n. 257). Peraltro, è altresì stabilito che i provvedimenti di revoca delle certificazioni rilasciate, siano privi di effetto, salvo il caso di dolo



dell'interessato accertato in via giudiziale con sentenza definitiva. Prima della suddetta modifica, infatti, era stabilito che restavano valide ed efficaci le sole prestazioni pensionistiche liquidate con riconoscimento del beneficio pensionistico per esposizione all'amianto, con provvedimento emesso in data anteriore al 12 aprile 2009 (INPS, circolare n. 68 del 5 maggio 2009). Il termine era stato poi prorogato al 28 febbraio 2012 (articolo 6, comma 2-undecies, Legge 24 febbraio 2012, n. 14), con la precisazione che gli arretrati per le eventuali rate di pensione sospese fino a tale data, non potevano comunque essere corrisposte (INPS, circolare n. 61 del 7 maggio 2012). Anche con riferimento alla recente disposizione normativa, rimane ferma la normativa di carattere generale ai fini del riconoscimento del beneficio pensionistico da esposizione all'amianto, nonché gli adempimenti previsti a carico dell'INAIL. In ogni caso, la decorrenza delle pensioni da liquidare in favore dei soggetti interessati, come prima individuati, non può essere anteriore al 1° settembre 2013, mese successivo alla data di entrata in vigore della Legge n. 98/2013. Infine, poiché ai sensi dell'articolo 6, comma 7, della Legge n. 236/1991, sussiste incompatibilità tra l'indennità di mobilità ed i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria IVS dei lavoratori dipendenti, e quindi anche con la pensione di anzianità, qualora la decorrenza del trattamento pensionistico cada nel periodo di fruizione dell'indennità di mobilità e si crei un'indebita percezione di quest'ultima, occorrerà provvedere ad un recupero.

\*\*\*

#### **5) Settore produzione penne, spazzole, pennelli: siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL**

È stato firmato, il 27/11/2013, tra Assoscrittura e Assospazzole e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro 2013 - 2015 per gli oltre 4.000 dipendenti delle circa 200 imprese del settore delle penne, matite, spazzole e pennelli, scaduto il 31 dicembre 2012. L'ipotesi ha validità triennale e decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà scadenza il 31 dicembre 2015 sia per la parte normativa che per la parte economica. L'intesa sottoscritta prevede un aumento sui minimi tabellari di euro 118 nel triennio ( terzo livello), suddiviso in tre tranche:

<b>Livelli</b>	<b>Aumento all'1/12/2013</b>	<b>Aumento all'1/6/2014</b>	<b>Aumento all'1/5/2015</b>	<b>Tot. aumento</b>
7	48,40	60,89	46,84	156,13
6	45,04	56,67	43,69	145,30
5	42,81	53,85	41,43	138,08
4 S	40,63	50,99	38,22	130,74
4	38,65	48,62	37,40	124,67
3 S	37,61	47,32	36,40	121,33
3	36,58	46,02	35,40	118,00
2	33,77	42,49	32,68	108,34
1	21,11	26,58	20,43	68,10

Questi i nuovi minimi retributivi

**Livelli Minimo all'1/12/2013 Minimo all'1/6/2014 Minimo all'1/5/2015**

7	1.426,35	1.487,24	1.534,08
6	1.263,72	1.320,39	1.364,08
5	1.176,40	1.230,25	1.271,68
4 S	1.096,60	1.147,59	1.186,81
4	1.049,41	1.098,03	1.135,43
3 S	1.014,94	1.062,26	1.098,66
3	977,91	1.023,93	1.059,33
2	902,13	944,62	977,30
1	638,68	665,24	685,67

**Una tantum**

L'importo forfetario una tantum lordo verrà erogato in due tranches uguali, la prima con la retribuzione del mese di gennaio 2014, la seconda con la retribuzione del mese di aprile 2014, e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1 gennaio 2013 -30 novembre 2013 con riduzione proporzionale per i casi di volontariato civile, aspettativa, assenza facoltativa post-partum, assunzione nel corso del periodo 1 gennaio 2013 - 30 novembre 2013, cassa integrazione guadagni a zero ore e sarà altresì proporzionato in caso di attività part-time.

**Livelli Una tantum**

7	517,36
8	481,47
5	457,56
4 S	433,19
4	413,11
3 S	402,06
3	391,00
2	360,99
1	225,62

**Elemento Perequativo**

Al fine di favorire e semplificare la contrattazione di il livello le Parti condividono l'opportunità di esami congiunti, che possano definire un contratto aziendale con contenuti economici. In assenza di contrattazione collettiva aziendale, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul TFR. Tali importi lordi saranno pari a € 250,00 per l'anno 2013, € 250,00 per l'anno 2014 e € 265,00 per l'anno 2015. Tali importi saranno erogati rispettivamente con la retribuzione di febbraio 2014, dicembre 2014 e dicembre 2015. In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato dal lavoratore, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e sarà altresì riproporzionata in caso di attività a part-time. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale, l'importo

proporzionalmente maturato, verrà corrisposto adatto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

### **Apprendistato Professionalizzante**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con destinazione finale nei livelli dai 2° al 7° e per tutte le relative mansioni. Il periodo di prova è di 2 mesi. La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

<b>Livelli</b>	<b>Durata complessiva</b>	<b>Primo periodo</b>	<b>Secondo periodo</b>	<b>Terzo periodo</b>
7° -6°	36	10	10	16
5°	36	10	10	16
4°S -4°	36	10	10	16
3° - 3°S	36	10	10	16
2°	36	10	10	16

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato. In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva dei lavoratori qualificati. Fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, le Parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'azienda abbia confermato almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti. E' comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti o di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 addetti non trovano applicazione i limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale. La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite e comunque non potrà essere inferiore alle 40 ore per ciascun singolo anno (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21.12.2011), e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali. La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, al sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del Dlgs. 167/2011 fino ad un massimo di 120 ore medie annue.

### **Malattia**

Viene elevata al 70 % la retribuzione per malattia (prima era il 50%) dopo il sesto mese.

### **Permessi**

Viene introdotta per il lavoratore padre una giornata retribuita di permesso aggiuntivo in caso di nascita, adozione o affidamento di un figlio. Vengono riconosciuti tre giorni di congedi parentali in aggiunta a quanto già previsto dalla legge in caso di ricovero ospedaliero di figli di età fino agli 8 anni.

### **Banca-ore**

A decorrere dal 1° gennaio 2014, ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 24 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno

corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

#### **Part - time**

Le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi. Analogamente, le aziende accoglieranno, nel limite di un ulteriore 2% le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino fino a 10 anni dello stesso. Nel caso di clausole flessibili o elastiche, il lavoratore otterrà, previa richiesta scritta presentata con un preavviso di una settimana, la sospensione temporanea o la modifica concordata di esse, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di: sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;

- iscrizione e frequenza a corsi di formazione, a corsi regolari di studio, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

#### **Assistenza sanitaria**

Le Parti si danno atto che, per ragioni oggettive indipendenti dalla loro volontà, non è stato possibile, nella vigenza dei ccnl 2010-2012, dar corso alla realizzazione delle iniziative a favore dell'assistenza sanitaria integrativa. Le Parti confermano l'interesse e la volontà di perseguire tale obiettivo e a tal fine confermano la necessità di costituire apposita Commissione Paritetica Nazionale che approfondisca la materia e riferisca alle Parti stesse entro il 31 dicembre 2014, formulando ipotesi operative, anche con l'eventuale previsione di un contributo da parte del lavoratore.

\*\*\*

### **6) UNIONALIMENTARI - CONFAPI: verbale di accordo 28 novembre 2013 per il rinnovo del CCNL**

Firmato, il giorno 28/11/2013, tra UNIONALIMENTARI CONFAPI e FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 16/9/2010 per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare e per i dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale. La presente intesa decorre, sia per la parte economica sia per la parte normativa, dal 1° maggio 2013 e scadrà 30 giugno 2016.

#### **Minimi mensili (esclusa Panificazione)**

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari è pari a euro 126,00 lordi mensili, calcolato sul parametro convenzionale 137, suddiviso in 4 tranches pari a 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2013; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° luglio 2014; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2015 e 6,00 euro lordi decorrenti dal 1° aprile 2016.

Livelli	Minimi al 30/4/2013	Minimi dal 1/5/2013	Minimi dal 1/7/2014	Minimi dal 1/5/2015	Minimi dal 1/4/2016
Quadri	2.048,23	2.115,38	2.182,54	2.249,69	2.259,76
1°	1.948,23	2.015,38	2.082,54	2.149,69	2.159,76
2°	1.649,10	1.752,49	1.810,89	1.869,28	1.878,04
3°	1.397,66	1.445,84	1.494,01	1.542,19	1.549,41
4°	1.228,25	1.270,59	1.312,92	1.355,26	1.361,61
5°	1.101,18	1.139,14	1.177,09	1.215,05	1.220,74
6°	1.016,46	1.051,50	1.086,53	1.121,57	1.126,82
7°	931,76	963,88	995,99	1.028,11	1.032,93
8°	847,07	876,27	905,46	934,66	939,04

#### VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Livelli	Minimi al 30/4/2013	Minimi dal 1/5/2013	Minimi dal 1/7/2014	Minimi dal 1/5/2015	Minimi dal 1/4/2016
3°	1.397,66	1.445,84	1.494,01	1.542,19	1.549,41
5°	1.101,18	1.139,14	1.177,09	1.215,05	1.220,74

#### Minimi mensili per il settore panificazione industriale

L'aumento medio a regime della paga base è pari a euro 126,00 lordi mensili, calcolato sul livello 3B (parametro 157), suddiviso in 4 tranches pari a 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2013; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° luglio 2014; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2015 e 6,00 euro lordi decorrenti dal 1° aprile 2016. Per il triennio 2013-2016 le paghe base del settore panificazione industriale sono le seguenti:

Livelli	Minimi al 30/4/2013	Minimi dal 1/5/2013	Minimi dal 1/7/2014	Minimi dal 1/5/2015	Minimi dal 1/4/2016
1°	1.244,63	1.295,59	1.346,54	1.397,50	1.405,14
2°	1.148,36	1.195,24	1.242,12	1.289,00	1.296,03
3°A	1.058,96	1.102,02	1.145,07	1.188,13	1.194,59
3°B	986,40	1.026,40	1.066,40	1.106,40	1.112,40
4°	830,86	864,75	898,63	932,52	937,60
5°	738,78	769,10	799,42	829,74	834,28
6°	622,81	648,29	673,77	699,24	703,06

#### Arretrati: periodo 1° maggio 2013 – 30 novembre 2013

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo (28 novembre 2013) l'incremento della retribuzione spettante per il periodo 1° maggio 2013-30 novembre 2013, verrà erogato, raggugliandolo ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con le seguenti modalità:

- con la retribuzione del mese di gennaio 2014 le quote relative ai mesi di maggio -giugno – quattordicesima;
- con la retribuzione del mese di febbraio 2014 le quote relative ai mesi di luglio – agosto;
- con la retribuzione del mese di marzo 2014 le quote relative ai mesi di settembre – ottobre;
- con la retribuzione del aprile 2014 la quota relativa al mese di novembre.

Gli importi arretrati di cui sopra:

- sono comprensivi di ogni incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e pertanto, relativamente al periodo 1° maggio 2013-30 novembre 2013, non determinano alcun ricalcolo di qualunque voce retributiva diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, fatto salvo il solo T.F.R.;
- spettano per i periodi di assenza dal lavoro che abbiano dato luogo al pagamento di indennità a carico di INPS e INAIL con integrazione a carico dell'azienda, nonché in caso di intervento della C.I.G., C.I.G.S. e contratti di solidarietà a condizione che sia stata lavorata oltre la metà delle ore mensili, operando i relativi conguagli con gli Istituti interessati;
- non spettano per i mesi del periodo 1° maggio 2013 – 30 novembre 2013 nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico del datore di lavoro, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

### **Bilateralità**

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti. In caso contrario con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 12 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui sopra. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta. Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione pari a euro 25,00 è forfettariamente compreso nella quota di adesione, pertanto non va versato. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente CCNL i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

"Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

- 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS.

"Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato;

- 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore.

"Fondo Sostegno al reddito"

- 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore.

"Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

- 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;



- 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

Le aziende verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate. Le Parti si incontreranno, entro il mese di gennaio 2014, per verificare l'effettivo avvio del fondo ai fini dell'avvio del versamento.

#### **Assistenza sanitaria integrativa**

Le Parti si danno reciprocamente atto di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 30 gennaio 2013 in materia di sanità integrativa - SANAPI - a tal fine, all'effettivo avvio del fondo, si incontreranno per definire le modalità di contribuzione. Nel caso in cui il fondo Sanapi non sia partito entro il 31 dicembre 2015 le Parti stipulanti si incontreranno entro il 29 febbraio 2016 per definire un fondo di sanità integrativa di categoria, per tale fondo le imprese verseranno 10,00 euro mese (per dodici mensilità) per ogni dipendente a tempo indeterminato.

#### **Contratti a termine acausali**

Il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001 e dei casi esplicitati precedentemente, non è richiesto così come dispone l'articolo 1, comma 1-bis, del medesimo decreto citato, così come novellato dalla Legge 99/2013, in tutte le ipotesi di legge e nei seguenti casi definiti dalle Parti:

- in caso di secondo rapporto di lavoro di durata non superiore a dodici mesi, stipulato dopo un primo contratto a termine acausale per le stesse mansioni;
- in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, primo comma del D.Lgs. 368/2001. Il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti per lo stesso datore di lavoro, in tutte le ipotesi di cui all'articolo 1 comma 1 e 1 bis del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dalla Legge 99/2013, non può chiaramente superare, comprensivo di proroghe e rinnovi, i termini massimi previsti dalle disposizioni di legge.

#### **Disciplina dell'apprendistato**

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, a cui si applica la disciplina di cui al D.Lgs. 167/2011, così come successivamente modificato dalla Legge 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012. Ai contratti di apprendistato instaurati antecedentemente all'entrata in vigore del Testo Unico D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla Legge 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, continua ad applicarsi la previgente disciplina di cui all'articolo 14 del CCNL 16 settembre 2010, fino alla loro naturale scadenza.

#### **1 - Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione**

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti formativi e professionali acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della Legge 53/2003. La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

Livello finale e durata (mesi)	7°	Oltre il 6°
Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (Legge 68/1999) o portatori di handicap (Legge 104/1992)	24	36
Soggetti con titolo di studio post- obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto al l'attività da svolgere	18	30

Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione. Per gli apprendisti di cui al presente punto 1, la retribuzione è quella prevista dall'articolo 2 del D.Lgs. 167/2011 (*"1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi: a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto; b) divieto di retribuzione a cottimo; c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio; d) presenza di un tutore o referente aziendale; e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni; f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti; g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi; i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo; l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente; m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. 2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme: a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; b) assicurazione contro le malattie; c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia; d) maternità; e) assegno familiare. 3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze*

*lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443”).*

## **2 - Apprendistato Professionalizzante**

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi del D.Lgs. 17/10/2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età. La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

### **Livelli Parametro Durata complessiva**

7°	110	24 Mesi
6°	120	36 Mesi
5°	130	36 Mesi
4°	145	36 Mesi
3°	165	36 Mesi
2°	200	36 Mesi

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato di cui al precedente punto 1 si sommano ai periodi indicati in tabella, entro il limite massimo complessivo di 36 mesi. Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori di cui ai precedenti punti 1 e 2, che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano svolto, presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio nelle stesse mansioni. Le Parti convengono, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011 (*“L’art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che “gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell’età dell’apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell’artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento”. Il riferimento della norma alle “figure professionali dell’artigianato” vuole indicare tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani. A titolo esemplificativo è possibile infatti pensare a tutte quelle piccole attività commerciali che, soprattutto in luoghi turistici, creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato e che pertanto impiegano personale che necessita di una particolare professionalità ed esperienza. Per tutte queste figure – previste nell’ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione – i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene pertanto possibile l’attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di 5 anni”*), di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore, di cui all'articolo 1, del presente CCNL l'individuazione, entro il 31 dicembre 2014, delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni, suddivisa in periodi, ai fini retributivi, determinate alla tabella di cui all'articolo 14 del CCNL 16/9/2010.

## **3 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca**

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento

di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 144/99, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17/10/2005, n. 226, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

### **Retribuzione**

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati a far data dall'entrata in vigore del Testo Unico D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla Legge 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi (mesi) ai fini retributivi sono così determinati

<b>Durata complessiva</b>	<b>Primo periodo</b>	<b>Secondo periodo</b>	<b>Terzo periodo</b>
24	15	9	---
26	11	11	4
28	11	11	6
30	12	12	6
32	13	13	6
34	14	14	6
36	15	15	6

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

Perdurate dell'apprendistato di 24 mesi il trattamento economico è così determinato:

per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;

- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato inferiori a 24 mesi il trattamento economico è così determinato: per la prima metà della durata complessiva: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;

- per la seconda metà della durata complessiva: il livello di destinazione finale.

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° marzo 2006 al 31 ottobre 2010, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'articolo 14 del CCNL 17 aprile 2008. Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° novembre 2010 fino al giorno precedente di entrata in vigore del D.Lgs.167/2011 così come successivamente modificato dalla Legge 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, la

durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'articolo 14 del CCNL 17 settembre 2010.

### **DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA PANIFICAZIONE INDUSTRIALE**

Per la Panificazione industriale, si intende applicabile la normativa prevista per tutti gli altri settori di cui sopra, fatto salvo quanto sotto riportato. Le Parti convengono, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore, di cui all'articolo 1, del presente CCNL l'individuazione entro il 31 dicembre 2014, delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni, suddivisa in periodi, ai fini retributivi, determinate alla tabella di cui all'articolo 14 del CCNL 16 settembre 2010.

#### **Durata**

Il rapporto di apprendistato ha le seguenti durate massime in relazione ai livelli da conseguire:

<b>Livelli</b>	<b>Durata</b>
1° e 2°	36 mesi
3°A e 3°B	36 mesi
4° e 5°	28 mesi

#### **Trattamento normativo**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica di inquadramento, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e di contratto. Durante il rapporto di apprendistato la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del presente CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

#### **Trattamento economico**

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo della tabella sottoindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo della tabella sottoindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo della tabella sottoindicata: il livello di destinazione finale.

In applicazione di quanto sopra, la tabella di progressione retributiva relativa al settore della panificazione industriale, nel rispetto dei limiti temporali previsti dalla vigente normativa, è così modificata:

<b>Durata complessiva</b>	<b>Secondo periodo</b>	<b>Terzo periodo</b>
36	21	11
34	20	10
28	17	8



## **7) Rilancio dell'occupazione al sud: è stato firmato il protocollo d'intesa tra il Ministero del lavoro e le regioni del meridione**

Firmato il protocollo tra Ministero del lavoro e regioni del meridione al fine di impiegare in modo coordinato, e nel rispetto delle specificità regionali, tutti gli strumenti per combattere disoccupazione e promuovere autoimprenditorialità. Obiettivo del Ministero del lavoro è quello di aiutare i giovani a inserirsi nel mercato del lavoro, favorendo la transizione dal mondo della scuola e dell'università, semplificando e valorizzando strumenti già a disposizione, come apprendistato e tirocinio. Il tutto in considerazione delle insostituibili relazioni di cooperazione interistituzionale Stato-Regioni in grado di elevare l'efficacia complessiva degli interventi e delle rispettive prerogative in tema di formazione e lavoro. Gli interventi avranno, quindi, fra le tante, anche finalità di:

- aumentare la capacità di retention del sistema formativo di evitare la fuga prematura dal sistema stesso, che crea giovani privi anche di competenze culturali di base fondamentali per accedere al mercato del lavoro;
- attuare politiche che favoriscano le opportunità formative per i giovani che hanno lasciato gli studi in modo da garantire quella compensazione della scarsità di conoscenze strettamente teoriche con altre, magari, più tecnico-professionali;
- diminuire il fenomeno dell'over education frequente nelle regioni del Mezzogiorno, cercando di favorire lo spostamento delle scelte formative dei giovani verso percorsi che assicurino maggiori opportunità lavorative;
- potenziare progetti comuni di istruzione e tirocinio scuola – impresa;
- potenziare i servizi all'impiego erogati a favore degli studenti e le attività di orientamento e di job placement;
- potenziare le attività di sostegno all'auto - imprenditoriale dei laureati e agli spin off accademici;
- promuovere lo start-up di imprese giovanili e l'autoimpiego quale modalità di accesso al lavoro;
- contribuire a dare tempestiva ed efficace attuazione a decorrere dal 1° gennaio 2014, alla cosiddetta "*Garanzia per i giovani*" (Youth Guarantee) con i seguenti obiettivi: a) facilitare la transazione scuola b) migliorare il matching tra domanda e offerta di lavoro c) aumentare l'occupazione giovanile;
- conferire carattere di unitarietà agli interventi di politica attiva nazionali e regionali con riferimento alla governance;
- incentivare la predisposizione da parte delle aziende di piani per il ricollocamento dei dipendenti in caso di crisi ed esuberi;
- anticipare, nell'ambito del tirocinio e dell'apprendistato, il "repertorio delle qualifiche" per il riconoscimento dei crediti formativi e delle capacità acquisite in esperienze post diploma e post laurea.

Si insisterà, dunque, su apprendistato, tirocinio, autoimpiego e autoimprenditorialità, accompagnamento all'inserimento e al reinserimento lavorativo, alternanza Scuola Lavoro, orientamento e Placement. Regioni e Governo procederanno alla elaborazione di misure e dispositivi specifici in relazione alle macro aree di riferimento. Il coordinamento dell'attività di attuazione è affidato alla struttura di governance costituita dal Ministro del Lavoro e dagli Assessori delegati sulle materie di competenza del presente Protocollo.



## **8) INPS – Messaggio n. 18639 del 18 novembre 2013: sospensione momentanea dei rimborsi 2013 per la piccola mobilità**

L'INPS, con il messaggio n. 18639 del 18 novembre, sulla scorta delle indicazioni fornite con la circolare n. 150/13, ha affermato che, in attesa di indicazioni specifiche del Ministero del Lavoro, non procederà, al momento, alla richiesta di restituzione delle agevolazioni usufruite dai datori di lavoro che hanno assunto nel corso del 2012 lavoratori della c.d. "piccola mobilità" ed i cui rapporti sono proseguiti nel 2013, anno per il quale manca la copertura economica, per effetto della mancata reiterazione della norma.

\*\*\*

## **9) INPS – Messaggio n. 19202 del 19 novembre 2013: ulteriori chiarimenti in materia di salvaguardia**

L'INPS, con il Messaggio n. 19202 del 19 novembre 2013, informa che l'esclusione prevista con il messaggio n.17606 del 4 novembre 2013 riguarda soltanto quei lavoratori che conseguono il diritto al pensionamento con i nuovi requisiti senza l'applicazione delle penalizzazioni previste per coloro che accedono alla pensione anticipata, di cui all'articolo 24, comma 10, del D.L. n. 201/11 (*"A decorrere dal 1° gennaio 2012 e con riferimento ai soggetti la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che maturano i requisiti a partire dalla medesima data l'accesso alla pensione anticipata ad età inferiori ai requisiti anagrafici di cui al comma 6 è consentito esclusivamente se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 1 mese per gli uomini e 41 anni e 1 mese per le donne, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti nell'anno 2012. Tali requisiti contributivi sono aumentati di un ulteriore mese per l'anno 2013 e di un ulteriore mese a decorrere dall'anno 2014. Sulla quota di trattamento relativa alle anzianità contributive maturate antecedentemente il 1° gennaio 2012, è applicata una riduzione percentuale pari a 2 punti percentuali per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni. Nel caso in cui l'età al pensionamento non sia intera la riduzione percentuale è proporzionale al numero di mesi"*), come convertito dalla Legge n. 214/11. Si applicano, invece, le misure di salvaguardia (di cui all'articolo 22, comma 1, lettera a), del D.L. n. 95/12 - *"ai lavoratori per i quali le imprese abbiano stipulato in sede governativa entro il 31 dicembre 2011 accordi finalizzati alla gestione delle eccedenze occupazionali con utilizzo di ammortizzatori sociali ancorché alla data del 4 dicembre 2011 gli stessi lavoratori ancora non risultino cessati dall'attività lavorativa e collocati in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, i quali in ogni caso maturino i requisiti per il pensionamento entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 ovvero, ove prevista, della mobilità lunga ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 7, della predetta legge n. 223 del 1991. Ai lavoratori di cui alla presente lettera continua ad applicarsi la disciplina in materia indennità di mobilità in vigore alla data del 31 dicembre 2011, con particolare riguardo al regime della durata"*) qualora nei confronti dei lavoratori in argomento operi l'applicazione delle penalizzazioni di cui al richiamato comma 10 dell'articolo 24 del D.L. n. 201/11.

## **10) INPS – Messaggio n. 18529 del 15 novembre 2013: chiarimenti in materia di pagamenti tramite RID bancario**

L'INPS, con il messaggio n. 18529 del 15 novembre 2013, ha fornito utili informazioni in merito alle modalità di pagamento via RID bancario dei contributi da riscatto, ricongiunzione dei periodi assicurativi e rendita vitalizia. In particolare, con riferimento alle deleghe RID già attive, ma sprovviste della sottoscrizione della clausola dell'importo fisso predeterminato, l'Istituto previdenziale ha deciso di non accettare i relativi pagamenti oltre quelli eseguiti sino al mese di novembre 2013. Quindi, dal mese di dicembre, l'INPS non accetterà più pagamenti se non verrà sottoscritta la suddetta clausola.

Sino ad oggi l'INPS ha accettato l'utilizzo di servizio RID anche nei casi in cui gli utenti abbiano rilasciato al proprio istituto bancario deleghe RID senza sottoscrizione della clausola dell'importo fisso predeterminato. Ora, con l'entrata in vigore del Regolamento UE 260/2012 del Parlamento e del Consiglio Europeo, a decorrere dal 1° febbraio 2014, le deleghe RID a importo non prefissato decadranno automaticamente per legge e non verranno più allineate dal sistema interbancario. Tale quadro normativo è operativo già dal 21 ottobre scorso. Qualora l'interessato non abbia provveduto ad aggiornare il RID l'INPS invierà all'istituto di credito domiciliatario una richiesta di revoca d'ufficio della delega RID rilasciata senza la predetta clausola.

Per garantire la continuità dei pagamenti delle somme dovute tramite RID, gli interessati dovranno recarsi - dal 9 dicembre ed entro il 19 dicembre 2013 - presso la propria banca per attivare una nuova autorizzazione RID, prestando particolare attenzione che l'agenzia bancaria attivi l'opzione "*a importo fisso predefinito*" e indichi in modo corretto il limite di importo previsto. I dati che devono essere forniti all'istituto di credito per attivare la nuova autorizzazione RID sono:

- il Codice delega RID da attivare;
- valorizzare l'opzione "*a importo predefinito*";
- indicare l'importo predefinito (importo della Rata).

Al riguardo va osservato che se la riattivazione della nuova delega avverrà con le tempistiche indicate, il pagamento mediante RID non subirà alcuna interruzione. In caso contrario, gli interessati potranno comunque richiedere l'attivazione del servizio di pagamento tramite RID in un qualsiasi momento successivo, sottoscrivendo la clausola a importo fisso predefinito. In ogni caso, sarà cura dell'INPS comunicare con una lettera la conferma di autorizzazione all'addebito, con indicazione del mese a partire dal quale il servizio è attivo.

Con riferimento ai pagamenti con scadenze intercorrenti fra la data di revoca del RID attualmente in corso (dicembre 2013) e la data a decorrere dalla quale sarà attivo il nuovo rapporto di RID è possibile utilizzare alternativamente il servizio online "*Portale dei pagamenti*", presente sia sul sito web dell'INPS sia con le applicazioni di INPS Servizi Mobile. Per il sito web dell'INPS si accede direttamente dall'home page nel "*portale dei pagamenti*" attraverso il box "Servizi online", cliccare la voce "*accedi al portale*" e di seguito sulla voce "*riscatti, ricongiunzioni e rendite*". I servizi attivi sono:

- il pagamento online tramite il "Pos Virtuale di Intesa SanPaolo";
- la stampa del "bollettino MAV" che può essere pagato presso qualsiasi sportello bancario senza costi aggiuntivi, o presso tutti gli uffici postali pagando la commissione postale vigente;
- la visualizzazione dei "pagamenti effettuati online, reti amiche e MAV".

Le applicazioni di INPS Servizi Mobile, sono scaricabili direttamente dal proprio smartphone, collegandosi al sito [www.inps.it](http://www.inps.it);

- reti amiche, attualmente il pagamento è disponibile: presso le tabaccherie che aderiscono al circuito Reti Amiche ed espongono il logo "Servizi INPS";
- presso gli sportelli bancari di Unicredit Spa (con pagamento in contanti per tutti gli utenti o, per i correntisti Unicredit, anche a debito sul conto corrente bancario);
- tramite il sito Internet Unicredit Spa per i clienti titolari del servizio Banca online.

Tramite il contact center, si potrà effettuare: o il pagamento o richiedere l'invio del MAV. Chiamando da rete fissa deve essere contattato il numero gratuito 803 164 oppure il numero 06 164164. Da telefono cellulare, la chiamata è a pagamento, secondo il piano tariffario del proprio gestore telefonico.

\*\*\*

### **11) INPS – Messaggio n. 18100/2013: modalità di integrazione al minimo delle pensioni private**

Anche per quest'anno l'INPS, con il messaggio n. 18100/2013, ha provveduto ad illustrare le modalità con le quali sarà disposto provvisoriamente, nel mese di dicembre, il pagamento dell'importo supplementare per le gestioni private. Riepiloghiamo la normativa in materia: l'articolo 70 della Legge n. 388/2000, ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2001, è concessa ai percettori dell'assegno sociale una maggiorazione:

- di lire 25.000 mensili (12,91 euro), per i titolari con età inferiore a 75 anni;
- di lire 40.000 mensili (20,66 euro), per i titolari con età pari o superiore a 75 anni.

Il pensionato, per usufruire dell'aumento, deve:

- non possedere redditi propri per un importo uguale o maggiore all'ammontare annuo complessivo dell'assegno sociale e della maggiorazione di cui sopra;
- se coniugato, non avere redditi personali pari o superiori all'ammontare annuo complessivo dell'assegno sociale e della maggiorazione, né redditi cumulati con quelli del coniuge, per un importo pari o superiore al limite costituito dalla somma dell'ammontare annuo dell'assegno sociale comprensivo della maggiorazione in questione e dell'ammontare annuo del trattamento minimo delle pensioni a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

L'incremento per gli invalidi civili, i ciechi ed i sordomuti con età inferiore a 65 anni, che possiedono i parametri citati, è invece di lire 20.000 (12,91 euro) per tredici mensilità. Infine, importante è sottolineare la maggiorazione di 300.000 lire (154,94 euro) concessa con la dodicesima mensilità, ai soggetti titolari di uno o più trattamenti pensionistici, il cui reddito complessivo non superi il trattamento minimo annuo del F.P.L.D., a condizione che l'interessato:

- non possieda un reddito complessivo individuale assoggettabile all'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) relativo all'anno stesso, superiore ad una volta e mezza il predetto trattamento minimo;
- non possieda, se coniugato, un reddito complessivo individuale assoggettabile all'IRPEF relativo all'anno stesso, superiore a una volta e mezzo il predetto trattamento minimo, né redditi, cumulati con quelli del coniuge, per un importo superiore a tre volte il medesimo trattamento minimo.

L'attribuzione dell'importo aggiuntivo spetta a tutte le pensioni, ad eccezione di alcune particolari categorie, di seguito elencate:

- invalidità civile (INVCIV);
- pensione sociale (PS);
- assegno sociale (AS);
- rendita facoltativa di vecchiaia (VOBIS) o di invalidità (IOBIS);
- pensione di vecchiaia (VMP) o di invalidità (IMP) a favore delle casalinghe;
- assegno straordinario di sostegno al reddito per i dipendenti delle aziende di credito ordinario (VOCRED);
- assegno straordinario di sostegno al reddito per i dipendenti delle aziende di credito cooperativo (VOCOP)
- assegno straordinario di sostegno al reddito per i dipendenti delle aziende di credito delle esattorie (VOESO)

- indennizzo per attività commerciale (INDCOM)

Sono altresì escluse:

- le pensioni eliminate;
- le pensioni supplementari;
- le pensioni detassate per la convenzione sulla doppia imposizione;
- le pensioni con sostituzione Stato o rivalsa Enti locali;
- le pensioni con pagamento localizzato presso uffici pagatori di Sede;
- le pensioni con importo mensile di dicembre 2013 uguale a zero.

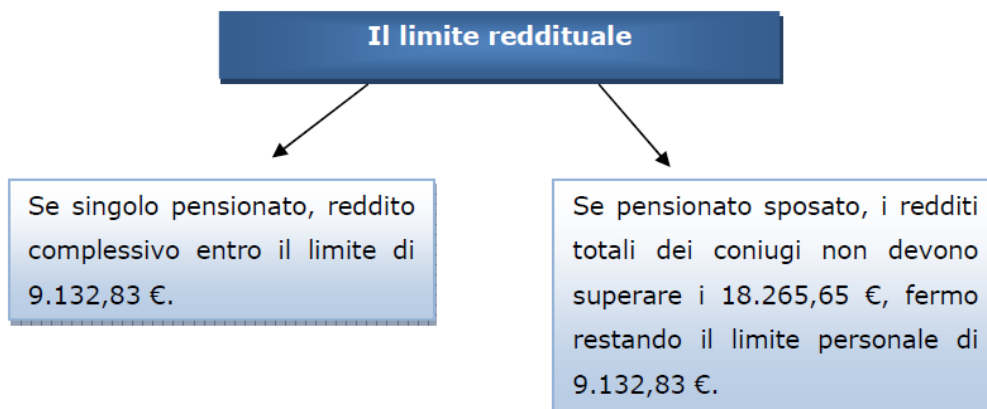
Quanto ai controlli volti a verificare la sussistenza del diritto all'extra, l'INPS ha vagliato tutte posizioni interessate presenti nel Casellario centrale dei pensionati, tracciando i beneficiari per l'anno 2013, secondo le seguenti regole:

➡ se l'importo complessivo delle pensioni per l'anno 2013 (comprensivo delle maggiorazioni sociali e dell'incremento) è risultato **maggiore di euro 6.595,53** nulla spetta al pensionato;

➡ se l'importo complessivo delle pensioni per l'anno 2013 è risultato **minore o uguale a euro 6.440,59**, il pensionato ha titolo, se risultano soddisfatte le condizioni reddituali sue e del coniuge, all'intero importo aggiuntivo;

➡ se l'importo complessivo delle pensioni per l'anno 2013 è risultato compreso **tra euro 6.440,59 e 6.595,53**, al pensionato spetta la differenza tra 6.595,53 e l'importo delle pensioni, sempreché risultino soddisfatte le condizioni reddituali proprie e del coniuge;

Nei casi in cui il pensionato sia titolare anche di prestazioni liquidate in regime di convenzione internazionale, per la verifica del limite reddituale è stato considerato anche l'importo del pro rata estero, in aggiunta all'importo delle pensioni italiane. Superata la prima verifica sull'ammontare annuo della prestazione pensionistica ricevuta, ogni papabile al beneficio dovrà soddisfare anche il requisito reddituale proprio e del coniuge, per accedere all'integrazione o a parte di essa. Anche quest'accertamento è stato eseguito incrociando i dati del Casellario con quelli memorizzati nell'archivio "REDDITI" dell'Istituto. In questo caso, la soglia massima da non superare è di euro 9.660,88, per il singolo pensionato. Se l'importo complessivo delle pensioni per l'anno 2013 (comprensivo delle maggiorazioni sociali e dell'incremento) è risultato maggiore di euro 6.595,53 nulla spetta al pensionato viceversa se l'importo complessivo delle pensioni per l'anno 2013 è risultato minore o uguale a euro 6.440,59, il pensionato ha titolo, se risultano soddisfatte le condizioni reddituali sue e del coniuge, all'intero importo aggiuntivo. Se l'importo complessivo delle pensioni per l'anno 2013 è risultato compreso tra euro 6.440,59 e 6.595,53, al pensionato spetta la differenza tra 6.595,53 e l'importo delle pensioni, sempreché risultino soddisfatte le condizioni reddituali proprie e del coniuge. Nei casi in cui il pensionato sia titolare anche di prestazioni liquidate in regime di convenzione internazionale, per la verifica del limite reddituale viene considerato anche l'importo del pro rata estero, in aggiunta all'importo delle pensioni italiane.



Per comunicare ai destinatari l'erogazione dell'integrazione, l'Istituto previdenziale ha predisposto tramite gli enti liquidatori una campagna informativa ad hoc, pubblicando anche sul proprio portale, nell'archivio "CONGUAGLI", attraverso la procedura "ARTE", quanto spettante a ogni pensionato. In particolare, il Mod. ObisM dell'anno 2014 riporterà un apposito literal con l'indicazione che l'importo dell'aumento per legge finanziaria 2001 attribuito a dicembre 2013 è stato pagato provvisoriamente, in attesa della verifica dei redditi definitivi.

\*\*\*

## **12) 22 novembre 2013 – incontro illustrativo con INAIL sul Bando 2013 per il finanziamento degli investimenti aziendali per la sicurezza.**

lo scorso 22 novembre, presso l'INAIL, ha avuto luogo un incontro tra l'Istituto e le parti sociali dei diversi settori produttivi nell'ambito del quale sono state fornite alcune anticipazioni relative all'approvazione del Bando 2013 per il finanziamento delle attività promozionali della cultura e delle azioni di prevenzione da parte delle imprese, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, lettera a) e comma 5 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.. In particolare, è stato confermato che il suddetto Bando sarà pubblicato entro la data del prossimo 31 dicembre. Rispetto allo scorso anno, è stato previsto un ulteriore stanziamento, il cui ammontare è pari a 12.121.093 milioni di euro, per il finanziamento relativo alla sostituzione o l'adeguamento di attrezzature di lavoro messe in servizio anteriormente al 21 settembre 1996 con attrezzature rispondenti ai requisiti di cui al Titolo III del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., che si aggiungerà alle risorse complessivamente stanziati dall'INAIL, il cui ammontare è ancora in via di definizione. Per erogare i finanziamenti, l'INAIL utilizzerà la c.d. "procedura a sportello", che prevede, ai sensi dell'articolo 5, comma 3 del D.Lgs n. 123/1998 (*"Nel procedimento a sportello è prevista l'istruttoria delle agevolazioni secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande, nonché la definizione di soglie e condizioni minime, anche di natura quantitativa, connesse alle finalità dell'intervento e alle tipologie delle iniziative, per l'ammissibilità all'attività istruttoria. Ove le disponibilità finanziarie siano insufficienti rispetto alle domande presentate, la concessione dell'intervento è disposta secondo il predetto ordine cronologico"*), che l'istruttoria proceda *"secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande, nonché la definizione di soglie e condizioni minime, anche di natura quantitativa, connesse alle finalità dell'intervento e alle tipologie delle iniziative"*. Diversamente dalla scorsa edizione, durante tutta la procedura per l'accesso all'incentivo sarà garantita assistenza e supporto alle imprese e sarà semplificata l'attività istruttoria, mediante l'eliminazione dei termini perentori e di decadenza, nonché tramite l'introduzione di istituti non previsti come la proroga, l'integrazione dei documenti e la richiesta di chiarimenti. Tra le principali novità si segnalano, in particolare,

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.  
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente



l'assegnazione del finanziamento in conto capitale che sarà nell'ordine del 65% dei costi del progetto (incrementato rispetto al 50% previsto per l'anno precedente), l'aumento del contributo massimo erogabile (passato dai 100 mila euro dell'anno precedente agli attuali 130 mila euro), nonché l'incremento del punteggio da attribuire alle attività più rischiose. Resta confermata la possibilità, per i progetti che comportino un finanziamento superiore ai 30.000 euro, di chiedere un anticipo del 50% dell'importo del contributo, previa costituzione di garanzia fideiussoria in favore dell'INAIL. Facendo riferimento alla condivisione del progetto con le parti sociali, è stato anticipato che verrà attribuito un punteggio inferiore al progetto condiviso con una parte sociale, mentre sono stati confermati i punteggi relativi ai progetti condivisi con due o più parti sociali o nell'ambito della bilateralità. Riservandoci di fornire tempestive indicazioni in merito alle indicazioni definitive che l'INAIL divulgherà sull'argomento, si allegano le slides distribuite dall'Istituto in occasione dell'incontro preliminare per la presentazione del Bando.

\*\*\*

### **13) INPS -Messaggio 19183 del 26 novembre 2013: obblighi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro e lavoratori sospesi dall'attività lavorativa, beneficiari di una prestazione a sostegno del reddito**

L'INPS, con il Messaggio n. 19183 del 26 novembre u.s., specifica che la ricostruzione interpretativa fornita dal Ministero del Lavoro con la Risposta ad Interpello n. 16/2013, presentato da Confindustria, *"consente quindi di qualificare tutti i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con l'eccezione di quelli afferenti alla costituzione del rapporto di lavoro (o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, Min. Lav. Lettera Circ. n. 10356/2013) come corsi di formazione ai sensi dell'art. 4, comma 40, della legge 92 del 2012"*. L'articolo 4, comma 40, Legge n. 92/2012 (*"Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 3 della presente legge, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo"*) prevede che i lavoratori beneficiari di una prestazione a sostegno del reddito decadono dal trattamento qualora rifiutino di essere avviati ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequentino regolarmente senza un giustificato motivo. Il citato Interpello ha specificato che, nell'ambito della formazione e/o riqualificazione prevista dal suddetto articolo 4, comma 40, Legge n. 92/2012, possono rientrare anche tutti gli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro che dovrebbero essere svolti durante l'orario di lavoro e che in occasione di una integrazione salariale sono ritenuti equiparati agli altri corsi di formazione per riqualificazione.

#### **INPS Messaggio 26 novembre 2013, n. 19183**

Interpello n. 16/2013 - obblighi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro e lavoratori sospesi dall'attività lavorativa, beneficiari di una prestazione a sostegno del reddito. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con risposta ad interpello n. 16/2013, ha diramato chiarimenti in ordine alla disciplina degli obblighi formativi in tema di salute e sicurezza, rivolta ai lavoratori sospesi dall'attività lavorativa e beneficiari di una prestazione di sostegno al reddito in costanza del rapporto di lavoro. In relazione a tali lavoratori, l'art. 4, comma 40, L. n. 92/2012 prevede che essi decadano dal trattamento qualora rifiutino di essere avviati ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequentino regolarmente senza un giustificato motivo. Il citato interpello ha specificato che, nell'ambito della formazione e/o riqualificazione prevista dal suddetto art. 4, c. 40, L. n. 92/2012, possono rientrare anche tutti gli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro che dovrebbero essere svolti durante l'orario di lavoro e che in occasione di una integrazione salariale sono ritenuti equiparati agli altri corsi di formazione per riqualificazione. Da questa lettura interpretativa restano invece esclusi i corsi in materia di salute e sicurezza che



devono avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 37 comma 4, lett. a) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Si ricorda che ai fini della equiparazione dei corsi in argomento, essi avvengono in occasione di trasferimento o di cambiamento di mansioni, o della introduzione di nuove attrezzature o tecnologie, o della introduzione di nuove sostanze e preparati pericolosi (art. 37 comma 4, lett. b) e c) del decreto legislativo 81 del 2008). Inoltre sono ammessi a questa qualificazione anche gli aggiornamenti quinquennali previsti dall'accordo del 21 dicembre 2011 dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano. La ricostruzione interpretativa ministeriale consente quindi di qualificare tutti i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con l'eccezione di quelli afferenti alla costituzione del rapporto di lavoro, come corsi di formazione ai sensi dell'art. 4, comma 40, della legge 92 del 2012. Tali corsi sono quindi obbligatori a pena di decadenza dal trattamento di sostegno a reddito in percezione e pertanto la loro frequenza è pienamente compatibile con il trattamento di integrazione salariale.

\*\*\*

#### **14) Comunicazione da parte dell'INAIL del tasso di premio applicabile dal 2014 per il calcolo dei premi assicurativi**

Come ogni anno, in vista del prossimo pagamento del premio, l'INAIL provvede a trasmettere ai datori di lavoro una comunicazione contenente:

- il modello 20SM “classificazione e tassazione rischio assicurato”, sul quale è riportato il tasso di premio applicabile con decorrenza dal 1° gennaio 2014;
- le indicazioni per la lettura del modulo e per il calcolo del tasso specifico aziendale.

Qualora il suddetto modulo non dovesse pervenire, le Aziende interessate potranno richiederne copia all'INAIL. Inoltre le aziende riceveranno anche le Basi di calcolo del premio dovuto a titolo di saldo per l'anno 2013 ed anticipo per l'anno 2014 unitamente ai modelli per la dichiarazione salari con relative istruzioni. Si provvede a riassumere qui di seguito i contenuti del modello 20SM per permettere ai datori di lavoro di verificare la correttezza del tasso calcolato dall'Istituto.

- **GESTIONE:** la gestione nella quale è stata inquadrata l'attività assicurata.
- **TASSO AL:** data di decorrenza del nuovo tasso applicabile.
- **MEDIO:** tasso medio di tariffa.
- **APPLICABILE:** è il tasso applicabile comprensivo delle oscillazioni.
- **CODICE DI OSCILLAZIONE:** è espresso con uno dei seguenti valori:
  - **CODICE 1:** evidenza che non è stata applicata alcuna oscillazione in quanto il periodo di osservazione è insufficiente.
  - **CODICE 2:** applicata oscillazione solo per igiene e prevenzione per il primo biennio di attività.
  - **CODICE 3:** è stato effettuato il calcolo per la determinazione della oscillazione.

#### **QUADRO A - CLASSIFICAZIONE ALLA DATA DI ELABORAZIONE**

È esposta la classificazione della posizione assicurativa territoriale (voci e incidenze), oggetto del provvedimento notificato, alla data di elaborazione del tasso specifico aziendale. La voce riportata fa riferimento alla nomenclatura prevista dalla nuova tariffa in vigore dal 1° gennaio 2000 per la gestione in cui è stata inquadrata l'azienda. Per i soggetti autonomi, per i quali i premi sono da determinarsi ai sensi del decreto ministeriale, è altresì indicata la classe di rischio.

#### **QUADRO B - CLASSIFICAZIONE PER IL PERIODO DI OSSERVAZIONE**

Sono riportati tutti i periodi classificativi della posizione assicurativa territoriale (e di eventuali altre posizioni ad essa riconducibili per una valutazione unitaria dell'andamento infortunistico aziendale) che ricadono nel periodo di osservazione (triennio 2010-2011-2012) considerato per il calcolo del

tasso specifico aziendale. Per ogni periodo sono riportati:

- il numero della posizione assicurativa territoriale ed il codice amministrativo della Sede INAIL competente;
- il periodo di validità della classificazione;
- le voci di tariffa e le eventuali incidenze (fino alla settima voce; la sommatoria delle incidenze di eventuali altre voci viene riportata nel campo “altre”). Le voci sono esposte secondo il nomenclatore previsto dalla tariffa dei premi in vigore nel periodo indicato;
- il tasso medio di tariffa riferito alle voci di cui al punto precedente;
- le retribuzioni corrisposte nel periodo, con un indicatore che, alternativamente, può essere:

S = indica che i dati riportati sono stati considerati per il calcolo del tasso specifico aziendale in quanto il rischio assicurato nel periodo di osservazione non ha subito modificazioni rispetto alla classificazione esposta nel quadro A, ovvero, diversificano le sole incidenze ma entro i limiti del 50% del proprio valore. La condizione vale anche quando la voce esposta nel quadro B è diversa da quella indicata nel quadro A e tale apparente discrasia è imputabile esclusivamente alla adozione di diverso nomenclatore nella nuova tariffa di riferimento, pur identificando la medesima attività;

N = evidenzia che il periodo non è stato considerato per il calcolo del tasso specifico aziendale in quanto non risponde alle condizioni di cui al punto precedente.

### **QUADRO C - EVENTI LESIVI DEFINITI**

Vengono elencati gli eventi lesivi verificatisi nel periodo di osservazione contrassegnati nel quadro B con l'indicatore “S”, i cui oneri sono stati considerati per il calcolo del tasso specifico aziendale. Non sono riportati gli eventi riguardanti gli apprendisti, i dipendenti assunti con contratto di formazione lavoro con esenzione pari al 100% e gli infortuni in itinere. Per ogni evento sono evidenziati i seguenti dati:

- numero caso;
- la data dell'evento;
- il nominativo dell'assicurato;
- le conseguenze dell'evento espresse con uno dei seguenti indicatori:

T - con oneri per l'indennità di temporanea;

P - l'evento ha originato la costituzione di una rendita diretta;

M - l'evento ha originato la costituzione di una rendita a superstiti.

Il codice T può coesistere con il codice P o M nell'ipotesi di rendita diretta o caso mortale preceduto da temporanea:

- il numero dei giorni indennizzati per inabilità temporanea;
- l'importo corrisposto a titolo di indennità temporanea;
- la retribuzione giornaliera dell'assicurato;
- la retribuzione annua dell'assicurato assunta come base per la liquidazione della rendita (mediata entro il limite minimale e massimale stabiliti con decreto ministeriale), indicata solo per i casi di rendita diretta o per i casi mortali;
- il grado iniziale di inabilità permanente che ha determinato la costituzione della rendita diretta o l'erogazione dell'indennizzo in capitale (I);
- il grado di inabilità conseguente dall'ultimo infortunio, esposto solo se l'assicurato era già titolare di una rendita diretta per un precedente evento lesivo (U).

Se il nominativo del lavoratore infortunato è seguito dal segno ( [ ) significa che sussiste una menomazione permanente dal 6 al 15%, che ha dato origine a un indennizzo in capitale secondo la disciplina a tutela del danno biologico. Per motivi di spazio nel modello compaiono non più di 7 eventi lesivi; la lista completa può essere richiesta alla competente Sede territoriale dell'Istituto. Si rammenta che ai sensi dell'art. 22 comma 3 e dell'art. 9 delle Modalità tariffarie, non rientrano gli oneri derivanti da infortuni in itinere, poiché già ricompresi negli oneri indiretti con apposita

percentuale di caricamento; gli importi recuperati dall'Istituto a seguito di azione di surroga o regresso nei confronti del datore di lavoro.

#### **QUADRO D - DATI DI SINTESI PER OGNI ANNO DEL PERIODO DI OSSERVAZIONE**

In tale quadro vengono riportati, per ciascun anno del periodo di osservazione, il numero delle temporanee, delle rendite e dei casi mortali oltre ai dati di sintesi di cui ai quadri B e C, sulla base di parametri statistico-attuariali elaborati annualmente.

- Oneri T: è la somma degli oneri di temporanea per tutti gli eventi verificatisi nello stesso anno comprensivi delle spese sanitarie e contrassegnati dall'indicatore "T".
- Oneri P/M: è la somma degli oneri per tutti gli eventi verificatisi nell'anno contraddistinti dagli indicatori "P o M" (comprensivi dell'eventuale assegno di accompagnamento o funerario).
- Oneri per caso mortale: sono contrassegnati dall'indicatore "M" e comprendono l'assegno funerario. L'indicatore (R) a fianco del nominativo dell'infortunato segnala la presenza di una azione di rivalsa, le cui somme recuperate dall'INAIL sono state sottratte dagli oneri, fino a concorrenza di quanto caricato per l'infortunio stesso.
- Riserva sinistri: la riserva sinistri è calcolata per ciascun periodo classificativo in quanto strettamente connessa all'importo delle retribuzioni ed al tasso teorico.
- Retribuzioni assicurate (retrib. assic.): si ottengono sommando le retribuzioni erogate nei vari periodi ricadenti nello stesso anno, contraddistinti dall'indicatore "S" (quadro B).
- Retribuzioni medie (Retrib. media): si ottiene moltiplicando per trecento la retribuzione media giornaliera relativa al grande gruppo che comprende la lavorazione assicurata, riferita allo stesso anno.
- Retribuzioni infortuni (Retrib. Infort.): si ottiene moltiplicando per trecento la sommatoria delle retribuzioni giornaliere di tutti gli eventi dell'anno liquidati in temporanea (codice T) e dividendo il risultato per il numero degli eventi considerati.
- Lavoratori/anno (lav/anno): è dato dal rapporto fra le retribuzioni assicurate e la retribuzione media o le retribuzioni infortuni, a seconda che il numero degli eventi, verificatisi nell'anno e liquidati in temporanea sia minore di 10 o maggiore di 9.
- Tasso specifico aziendale (Tas. spec.): è dato dal rapporto degli oneri totali dell'anno e le retribuzioni corrisposte, moltiplicando il risultato per mille e maggiorandolo del tasso di caricamento additivo.

**DETERMINAZIONE DEL TASSO APPLICABILE SULLA BASE DEI DATI DEL PERIODO DI OSSERVAZIONE:** sono riepilogati i dati concernenti il tasso nel triennio.

- Tasso specifico aziendale: è dato dal rapporto tra gli oneri totali e le retribuzioni corrisposte moltiplicato per mille e maggiorato dei coefficienti di caricamento stabiliti annualmente dall'INAIL.
- Oscillazione 1, 2, totale: sono indicati i punti di oscillazione, in aumento o diminuzione, del tasso medio di tariffa.
- Tasso applicabile: è dato dal tasso medio +/- le suddette oscillazioni. Qualora il datore di lavoro riscontrasse la presenza di somme improprie o non dovute fra gli oneri del triennio è possibile inoltrare ricorso alla competente sede INAIL entro 30 giorni dalla "piena conoscenza" del modello 20SM

**15) Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - 5 novembre 2013: pubblicazione risposte ad interpelli in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro**  
**Applicazione Legge n. 3/2003 alle sigarette elettroniche**

La questione riguarda l'applicazione del divieto di fumare (Legge n. 3/2003) anche alle c.d. sigarette elettroniche. Secondo la Commissione, in analogia all'orientamento europeo (richiamato dal parere dell'Istituto Superiore di sanità, n. 34955/CSC del 26.09.2012) ed in mancanza di una espressa disposizione normativa, il divieto di fumo previsto per le normali sigarette (articolo 51, Legge n. 3 del 2003) non è applicabile alle sigarette elettroniche. Quindi, il datore di lavoro, nell'ambito della propria organizzazione, potrà vietarne l'uso ai propri lavoratori. Nel caso in cui non ritenga di farlo, secondo la Commissione, potrà essere consentito l'uso delle sigarette elettroniche solamente previa valutazione del rischio per la salute, legato alle sostanze presenti nel prodotto inalato. Questo perché occorrono, ancora oggi, ulteriori approfondimenti scientifici relativamente alle sostanze presenti nella sigaretta elettronica (nicotina, cromo, nichel, etc.). Tale interpretazione è sicuramente la più ragionevole e coerente con la materia della sicurezza e con l'obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi (articoli 17 e 28 D.lgs. n. 81/2008) e consente allo stesso di adottare tempestivamente tutte le misure di prevenzione e protezione previste a tutela dei lavoratori. Per maggiore certezza sarebbe auspicabile un intervento normativo che estenda ai luoghi di lavoro quanto previsto dalla recente legge n. 128 del 2013 (articolo 4) *“Misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca”* con la quale si vieta, in tutte le scuole, l'uso delle sigarette elettroniche.

**Limiti di utilizzo delle procedure standardizzate**

La Commissione, sia pure con un documento non molto chiaro, ribadisce il principio contenuto nell'articolo 29, comma 7, D.lgs. n. 81 del 2008 secondo cui in presenza di rischi chimici o biologici, qualunque sia il livello di rischio, il datore di lavoro di un'impresa che occupa fino a 50 lavoratori non può adottare le procedure standardizzate.

**Lavoro a domicilio**

La risposta all'interpello fornisce precisazioni in merito agli obblighi del datore di lavoro in tema di formazione, informazione e valutazione dei rischi per i lavoratori a domicilio [ex articolo 3, comma 9, D.lgs. n. 81 del 2008 - *“Fermo restando quanto previsto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ai lavoratori a domicilio ed ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III”*. (comma così modificato dall'articolo 3 del d.lgs. n. 106 del 2009)]. La Commissione precisa che il datore di lavoro è tenuto, nei confronti dei lavoratori a domicilio, al rispetto degli obblighi di formazione e informazione previsti dagli articoli 36 e 37, del D.lgs. n. 81 del 2008 e dagli Accordi Stato-Regioni del 2011 e 2012. A questo obbligo si aggiunge quello di fornire, anche ai lavoratori a domicilio, i dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Sono esclusi, invece, gli obblighi di formazione ed informazione in materia di primo soccorso e di antincendio. L'interpello precisa, inoltre, che il domicilio non può essere inteso quale luogo di lavoro ai fini della normativa in materia di salute e sicurezza [articolo 62, D.lgs. n. 81 del 2008 - *“1. Fermo restando le disposizioni di cui al titolo I, si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro. (comma così sostituito dall'art. 38 del d.lgs. n. 106 del 2009) 2. Le disposizioni di cui al presente titolo non si applicano: a) ai mezzi di trasporto; b) ai cantieri temporanei o mobili; c) alle industrie estrattive; d) ai pescherecci; d-bis) ai campi, ai boschi e agli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale.”* (lettera aggiunta dall'art. 38 del d.lgs.

n. 106 del 2009 )]. In questo caso, pur in assenza di uno specifico obbligo, pare opportuno che il datore di lavoro faccia un'attenta analisi del rischio correlata al tipo di mansione svolta dal lavoratore a domicilio, alle attrezzature di lavoro utilizzate e agli agenti fisici/ chimici/biologici con cui venga eventualmente in contatto durante il lavoro, affinché possa essere individuato correttamente il percorso formativo.

### **Obbligatorietà del DVR, sicurezza pareti vetrate e spogliatoi ed armadi per il vestiario per le strutture penitenziarie**

La Commissione per gli interPELLI chiarisce che, anche nell'ambito delle strutture giudiziarie e penitenziarie, vige l'obbligo per il datore di lavoro sia di valutare tutti i rischi ed elaborare il relativo documento sia di rispettare quanto previsto dall'Allegato IV, D.lgs. n. 81 del 2008, nell'ambito degli ambienti di lavoro (in particolare, con riferimento alle modalità di segnalazione e realizzazione delle pareti vetrate, Allegato IV, punto 1.3.6 - *“Le pareti trasparenti o traslucide, in particolare le pareti completamente vetrate, nei locali o nelle vicinanze dei posti di lavoro e delle vie di circolazione, devono essere chiaramente segnalate e costituite da materiali di sicurezza fino all'altezza di 1 metro dal pavimento, ovvero essere separate dai posti di lavoro e dalle vie di circolazione succitati in modo tale che i lavoratori non possano entrare in contatto con le pareti, né rimanere feriti qualora esse vadano in frantumi. Nel caso in cui vengano utilizzati materiali di sicurezza fino all'altezza di 1 metro dal pavimento, tale altezza è elevata quando ciò è necessario in relazione al rischio che i lavoratori rimangano feriti qualora esse vadano in frantumi”*). Vige, inoltre, l'obbligo di predisporre spogliatoi ed armadi per il vestiario a favore del personale di Polizia Penitenziaria (Allegato IV, punto 1.12).

### **Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011**

L'interPELLO conferma quanto già stabilito dall'Accordo Stato-Regioni del 25 luglio 2012 – ai fini dell'individuazione del corretto percorso formativo - con riferimento alla prevalenza della valutazione del rischio rispetto alla formale codifica Ateco. Sul punto si rinvia ad una successiva specifica nota di chiarimento.

### **Formazione addetti emergenza**

La Commissione, in tema di prevenzione incendi, riconosce la possibilità per gli ingegneri abilitati (ai sensi della legge n. 818/84), di assumere il ruolo di formatore nei corsi rivolti agli addetti all'emergenza nelle imprese a rischio medio e basso. In particolare gli ingegneri in possesso dei suddetti requisiti possono rilasciare i relativi attestati di frequenza (validi ai sensi dell'articolo 37, comma 9, D.lgs. n. 81 del 2008 - *“I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626”*).

### **Imprese familiari**

La risposta all'interPELLO chiarisce che sono applicabili ai componenti delle imprese familiari anche di fatto, cioè costituite senza un formale atto notarile dichiarativo, tutte quelle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro previste per le imprese familiari *“in generale”* [articolo 3, comma 12 (*“Nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21”*)] e articolo 21, D.lgs. n. 81 del 2008 (*“1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore*



agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono: a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III; b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III; c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto. 2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di: d) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali; e) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali”)], superando, in tal modo, il mero dato formale.

### **Visita medica preventiva (articolo 41, comma 2)**

La Commissione risponde ad un quesito in tema di sorveglianza sanitaria nelle ipotesi di assunzioni successive alla prima dello stesso lavoratore da parte del medesimo datore di lavoro. Quest'ultimo non è tenuto ad inviarlo ad una nuova visita medica laddove il lavoratore sia impiegato, nel corso del periodo di validità della visita già effettuata (preventiva o periodica), in mansioni caratterizzate dallo stesso rischio e, comunque, non sia trascorso più di un anno. Ricordiamo, a tale proposito, che la periodicità degli accertamenti, qualora non prevista esplicitamente dalla normativa, è stabilita di regola in una volta l'anno (articolo 41, comma 2, D.lgs. n. 81 del 2008 - “2. La sorveglianza sanitaria comprende: a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica; b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente; c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica; d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica; e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente. e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva; e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.) e può assumere cadenza diversa, su decisione del medico competente, in funzione della valutazione dei rischi”).

L'interpello semplifica notevolmente il regime delle visite mediche per i lavoratori e per i datori di lavoro evitando inutili controlli visto che, in questi casi, la situazione sanitaria del lavoratore è già nota al medico competente.



## **16) Definita la nuova misura del tasso di dilazione e differimento – istruzioni INPS E INAIL**

La Banca Centrale Europea ha fissato nella misura dello 0,25%, il tasso ufficiale di riferimento con decorrenza dal 13 novembre 2013, di conseguenza l'INPS, con la Circolare n. 158 del 13 novembre 2013, ha comunicato le variazioni del tasso di interesse di dilazione e di differimento e le conseguenti modifiche anche nei confronti delle misure delle somme aggiuntive per ritardato od omesso versamento dei contributi. Per effetto di quanto precede l'interesse di dilazione, da applicare alle rateazioni concesse dal 13 novembre 2013, dovrà essere calcolato sulla base del nuovo tasso del 6,25%. Anche l'aliquota del tasso di differimento del termine di versamento dei contributi, è pari al 6,25% e si applica a partire dalla contribuzione relativa al mese di ottobre 2013. La nuova misura delle sanzioni civili per il ritardato pagamento delle inadempienze contributive spontaneamente denunciate nei termini oppure spontaneamente denunciate entro l'anno e pagate entro i 30 giorni successivi è pari al TUR (0,25%) maggiorato di 5,5 punti e, quindi, al 5,75% annuo. Resta fermo il tasso del 30% annuo delle sanzioni dovute per il caso di mancato pagamento dei contributi accertati dall'Istituto, denunciati dagli interessati oltre un anno dalla scadenza oppure denunciati entro l'anno e non pagati nei 30 giorni successivi. Per quanto concerne i premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'INAIL, con Circolare n. 54 del 13 novembre 2013, ha fornito i seguenti chiarimenti. La nuova misura del tasso sarà applicata alle istanze di rateazione e dilazione:

- presentate a partire dal 13 novembre 2013;
- presentate in data anteriore al 13 novembre 2013 a condizione che:
- la Sede non abbia ancora comunicato il piano di rateazione o dilazione;
- la Sede abbia comunicato il piano di rateazione o dilazione in data 13 novembre 2013 o successiva.

\*\*\*

## **17) Ministero del Lavoro e delle politiche sociali: costo del lavoro per le imprese esercenti attività di lavanderia industriale e per le imprese e società esercenti servizi ambientali**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato i Decreti Ministeriali del 22 novembre 2013, concernenti il costo medio orario del lavoro dei lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini esercenti l'attività di lavanderia industriale, a valere dal mese di giugno 2013 e dei dipendenti da imprese e società esercenti servizi ambientali, per il settore pubblico e per il settore privato, a valere dai mesi di luglio ed ottobre 2013.

\*\*\*

## **18) Metalmeccanica – Aziende – Applicazione C.C.N.L. 5 dicembre 2012 alle Aziende della piccola e media impresa**

Con il Protocollo d'intesa 13 novembre 2013 le Parti firmatarie del Ccnl 5 dicembre 2012 per l'industria metalmeccanica (Federmeccanica e Assisital con Fim-Cisl e Uilm-Uil) hanno concordato alcuni criteri di armonizzazione per favorire l'applicazione del Ccnl dell'industria metalmeccanica (Confindustria) alle aziende che applicavano il Ccnl della piccola industria (Confapi). Infatti, preso atto che alcune aziende provenienti da Unionmeccanica-Confapi hanno aderito al sistema associativo di Confindustria e considerato che il Ccnl dell'industria metalmeccanica prevede trattamenti complessivamente equivalenti o migliorativi rispetto a quelli derivanti dal Ccnl Unionmeccanica, il protocollo in oggetto sancisce che la confluenza nel Ccnl 5 dicembre 2012, avrà effetto a decorrere dal 1° gennaio 2014 ovvero dal 1° gennaio 2015. Dalla data di applicazione in azienda del Ccnl 5 dicembre 2012 la disciplina sarà quella prevista dal contratto stesso, salvo quanto di seguito specificato.

## Classificazione dei lavoratori

I lavoratori già in forza alla data di applicazione in azienda del Ccnl dell'industria metalmeccanica saranno reinquadrati secondo la seguente tabella di equiparazione con attribuzione dei corrispondenti minimi contrattuali.

Ccnl Unionmeccanica - Confapi	Ccnl Federmeccanica - Assistal
<b>Categorie</b>	
1	1
2	2
3	3
--	3S
4	4
5	5
6	5s
7	6
8	7
9	7
8°	8q
9°	8q

Tale reinquadramento dei lavoratori non potrà comportare variazioni retributive: pertanto ai lavoratori inquadrati nella 1ª categoria ovvero già inquadrati nella 9ª categoria (impiegati e Quadri) verrà riconosciuto un apposito superminimo individuale mensile lordo per 13 mensilità corrispondente alla differenza retributiva tra il vecchio e il nuovo inquadramento. Allo stesso modo in seguito all'applicazione ai dipendenti in forza già inquadrati nella 9ª categoria (impiegati e quadri) degli scatti di anzianità previsti per l'8ª categoria in base alla suddetta tabella di equiparazione, la differenza retributiva degli importi già maturati sarà garantita ad personam attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale. I superminimi individuali non sono assorbibili salvo in caso di passaggio a categoria superiore. I rapporti di apprendistato professionalizzante già in atto sono disciplinati dal contratto di assunzione fino alla scadenza dello stesso. Laddove l'apprendista venga mantenuto in servizio al termine del contratto di apprendistato sarà reinquadrato secondo la suesposta tabella di equiparazione.

### Lavoro straordinario, notturno e festivo

La disciplina prevista per il lavoro straordinario, notturno e festivo dal Ccnl Unionmeccanica-Confapi continua ad applicarsi, in via transitoria, fino al termine dell'anno in cui avviene l'applicazione in azienda del Ccnl 5 dicembre 2012 e cioè, rispettivamente, fino al 31 dicembre 2014, ovvero fino al 31 dicembre 2015 fatti salvi eventuali accordi o trattamenti aziendali in essere.

### Festività

Fermo restando il superminimo individuale non assorbibile spettante ai soli operai in forza alla data di applicazione in azienda del Ccnl 5 dicembre 2012, a compensazione del trattamento di festività riconosciuto per le festività infrasettimanali cadenti dal lunedì al venerdì e per la festività dell'Epifania cadente di sabato o di domenica, sarà riconosciuto un elemento retributivo annuo pari a 12 ore e 10 minuti calcolate sulla retribuzione in atto alla data di applicazione del Ccnl. Tale importo sarà corrisposto con la retribuzione del mese di dicembre oppure potrà essere suddiviso in

quote mensili.

### **Malattia ed infortunio non sul lavoro**

Il trattamento economico delle malattie stabilito dal Ccnl 5 dicembre 2012 si applicherà agli eventi morbosi che intervengano a partire dalla data di applicazione in azienda del Ccnl. A partire dalla suddetta data, il calcolo in mesi ai fini della conservazione del posto di lavoro delle assenze effettuate antecedentemente a tale data deve essere adeguato in giorni di calendario ai corrispondenti periodi di conservazione del posto di lavoro della normativa sulla malattia. Per i soli eventi in corso alla data di applicazione in azienda del Ccnl e finché essi non si concludano continuano ad applicarsi i trattamenti economici precedentemente previsti.

### **Assistenza e Previdenza integrativa**

A partire dalla data di applicazione in azienda del Ccnl 5 dicembre 2012 i lavoratori potranno iscriversi al Fondo di assistenza sanitaria Metasalute e al Fondo pensione Cometa secondo i termini, le modalità e la contribuzione previsti dal contratto stesso.

### **Diritti sindacali**

La disciplina prevista dal Ccnl Unionmeccanica-Confapi riguardante le R.S.A. E relativi diritti e permessi rimane in vigore fino alla scadenza di ciascuna R.S.U. costituita in azienda. Successivamente si applicherà quanto previsto in materia dal Ccnl 5 dicembre 2012, salvo eventuali accordi aziendali in materia.

\*\*\*

### **19) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 25824 del 18 novembre 2013: licenziamento per assenza ingiustificata a ripresa attività**

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25824 dello scorso 18 novembre 2013 ha dichiarato la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato ad un lavoratore per assenza ingiustificata alla ripresa dell'attività lavorativa, pur se quest'ultimo asserisce di non aver mai ricevuto la comunicazione con l'invito a riprendere servizio, spedita dal datore. Nel caso di specie, un lavoratore aveva chiesto al Giudice del lavoro di accertare l'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro e, la conseguente riammissione in servizio a tempo indeterminato. Il Tribunale del lavoro aveva accolto tale richiesta. La società datrice, in ottemperanza alla sentenza, inviava copia di Raccomandata con Avviso di Ricevimento contenente la comunicazione dei tempi di ripresa in servizio. Tale comunicazione veniva fatta all'indirizzo che il lavoratore ricorrente aveva indicato come propria residenza nel ricorso più datato (ossia nel ricorso teso ad accertare l'illegittimità dell'apposizione del termine al contratto), ignorando che, nel frattempo il lavoratore aveva di fatto, cambiato residenza. Il dipendente pertanto, non si presentava in servizio e la società, a seguito di tale assenza ingiustificata, comunicava, sempre allo stesso indirizzo, la lettera di contestazione dell'addebito di assenza ingiustificata al lavoro. Per tutte le comunicazione fatte dal datore di lavoro, si era realizzata la giacenza postale. Il lavoratore ricorreva di nuovo in giudizio, adducendo il fatto che il datore conosceva tutti i recapiti del lavoratore e, non rispondeva a realtà che esso ricorrente non avesse comunicato variazioni dell'indirizzo originario. Gli Ermellini, enunciando giurisprudenza consolidata, affermano che *“qualora la comunicazione del provvedimento di licenziamento venga effettuata al dipendente mediante lettera raccomandata spedita al suo domicilio, essa, a norma dell'articolo 1335 c.c., si presume conosciuta dal momento in cui giunge al domicilio del destinatario, ovvero, nel caso in cui la lettera raccomandata non sia stata consegnata per assenza del destinatario e di altra persona abilitata a riceverla, dal momento del rilascio del relativo avviso di giacenza presso l'ufficio postale”* (si veda in proposito Cassazione 15 dicembre 2009, n. 26241 e Cassazione, 24 aprile 2003 n. 6527). Nella specie, continua la sentenza, *“risulta che la comunicazione presso l'indirizzo di Via (...) è stata restituita al mittente per compiuta giacenza il 25.8.2005 ed anche l'ulteriore missiva di contestazione degli addebiti era*

*restituita al mittente il 23.10.2005 sempre per compiuta giacenza, si che la valutazione del giudice di merito circa la sufficienza di tale attestazione, anche in considerazione della mancanza di contrari elementi di prova forniti dalla controparte, si rivela del tutto corretta e si sottrae perciò alle censure della ricorrente". L'operatività del principio di presunzione di conoscenza dell'atto all'indirizzo del destinatario si realizza quando il plico sia effettivamente pervenuto a destinazione, per il solo fatto oggettivo dell'arrivo della dichiarazione nel luogo di destinazione, ma non quando l'agente postale, ancorché errando, l'abbia rispedito al mittente, dichiarando essere il destinatario sconosciuto ( in proposito si veda Cassazione 8 giugno 2012 n. 9303 ed anche Cassazione 26 aprile 1999, n. 4140). Tale presunzione può essere superata solo mediante la prova, da parte del destinatario, di essere stato, senza colpa, nell'impossibilità di avere avuto notizia dell'atto. La prova richiesta dalla legge, proseguono gli Ermellini, "deve necessariamente avere ad oggetto un fatto o una situazione che spezza o interrompe in modo duraturo il collegamento esistente tra il destinatario ed il luogo di destinazione della comunicazione e deve, altresì, dimostrare che tale situazione è incolpevole, non poteva cioè essere superata dall'interessato con l'uso dell'ordinaria diligenza (cfr, in proposito Cassazione 6 novembre 2011 n. 20482)". Prova che evidentemente, non è stata fornita dal lavoratore. Circa l'esistenza di una giusta causa di licenziamento come prevista dall'articolo 2119 del Codice civile ("Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda"), la Suprema Corte afferma che: "per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario e la cui prova incombe sul datore di lavoro, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare". Principio questo del tutto rispettato dalla corte d'appello secondo cui, "la condotta del lavoratore, connotata da un'assenza protrattasi per più di dieci giorni, anche sotto il profilo dell'elemento intenzionale ha integrato un comportamento idoneo alla ravvisabilità della giusta causa del recesso, sia perché le eventuali convinzioni personali del ricorrente sono, per quanto già detto, del tutto irrilevanti a fronte del dato oggettivo della mancata presentazione al lavoro a seguito di regolare invio della raccomandata presso il luogo dove secondo legge la stessa doveva essere recapitata, sia perché ogni conseguenza negativa è imputabile unicamente al predetto, che avrebbe dovuto predisporre, secondo un principio di buona fede e di ordinaria diligenza, meccanismi idonei a rendere a lui conoscibile ogni comunicazione datoriale".*

## **20) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 26401 del 26 novembre 2013: infortunio sul lavoro e risarcimento dei danni morali - elementi di prova**

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza n. 26401 depositata il 26 novembre 2013 è intervenuta in tema di risarcimento morale ed ha affermato che grava sul datore di lavoro l'onere, ex d.lgs. 626/1994, di adottare tutte le misure che possono risultare idonee a mettere l'ambiente di lavoro in sicurezza, al fine di un corretto espletamento dell'attività lavorativa. Allo stesso fine, il datore di lavoro, è tenuto a redigere delle linee guida che i lavoratori devono rispettare. Ovvio che a seconda della tipologia dell'attività lavorativa si avranno rischi e cautele diverse. La vicenda ha riguardato un dipendente che aveva subito un infortunio sul lavoro e che, successivamente alla condanna penale del datore di lavoro, aveva proposto al Tribunale competente, domanda per il risarcimento del danno morale subito. Il Tribunale, nella veste di giudice del lavoro, accoglieva la domanda del dipendente. Avverso tale pronuncia il datore di lavoro proponeva ricorso alla Corte di Appello i cui giudici confermava la decisione del giudice di prime cure. La società datrice di lavoro per la cassazione della sentenza dei giudici di appello propone ricorso, fondato su due motivi di censura, alla Corte Suprema. Gli Ermellini rigettano il ricorso della società. Nelle motivazioni della sentenza in commento, i giudici di legittimità hanno esaminato anche il tema dei rapporti tra procedimento civile e penale ed hanno confermato come il secondo sia idoneo a produrre effetti diretti nel primo. Il nesso eziologico intercorrente tra l'addebitata inosservanza di legge ed il sinistro occorso, provato sul piano penale (e contenuto nella sentenza di condanna passata in giudicato) è idoneo a far insorgere correlato obbligo di risarcimento del danno su quello civile. Non si tratterebbe dunque di una vera e propria efficacia extrapenale del provvedimento passato in giudicato, quanto più un effetto processuale limitato al solo piano probatorio: *“Il giudice del gravame ha tratto elementi di giudizio dalla richiesta di emissione di decreto penale di condanna e dal relativo provvedimento che costituiscono comunque documenti sui quali il giudice può fondare il convincimento, sia pure non vincolanti, al pari delle sentenze pronunciate in altri giudizi o fra parti diverse che hanno, comunque, il valore non della cosa giudicata ma di documenti dai quali attingere elementi di giudizio, sia pure non vincolanti”*. Per cui risulta a carico del datore di lavoro l'onere di provare che il comportamento del lavoratore – caduto da un'altezza di cinque metri da una scala a mano, in violazione delle norme sulla sicurezza – è stato abnorme ed imprevedibile, circostanza sicuramente che, nel caso di specie, non si è verificata.

\*\*\*

## **21) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 20839 dell'11 settembre 2013: qualifica di dirigente e clausole del CCNL di mero riconoscimento formale**

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 20839 depositata il giorno 11 settembre 2013 è intervenuta in materia di contratti collettivi di lavoro ed ha affermato che le clausole dei contratti collettivi che subordinano l'attribuzione della qualifica di dirigente al requisito del formale riconoscimento da parte del datore di lavoro (cosiddetto *“clausole di mero riconoscimento formale”*), devono considerarsi nulle, in quanto ancorate non alla necessaria natura obiettiva delle mansioni e dei compiti di fatto svolti, la cui qualifica è definizione formale, ma unicamente ad una unilaterale ed arbitraria scelta datoriale. Secondo la Suprema Corte sono, invece, da considerarsi valide le clausole che sono integrate da altra norma contrattuale che rinvii ad un allegato l'indicazione dei gradi a cui è attribuita la qualifica dirigenziale. La vicenda ha riguardato un dipendente di una società che veniva incorporata da altra società nei cui confronti il lavoratore proponeva domanda al Tribunale, in veste di giudice del lavoro, volta ad ottenere il riconoscimento del suo diritto all'inquadramento nel profilo superiore di direttore di I classe e qualifica di dirigente. Il Tribunale accoglieva la domanda del ricorrente. Per un errore materiale della denominazione dell'Istituto il lavoratore propone ricorso alla Corte di Appello che correggeva la sentenza quanto



all'esatta denominazione respingendo gli altri gravami. La società datrice di lavoro per la cassazione della sentenza dei giudici distrettuali proponeva ricorso, basato su due motivi di censura, alla Corte Suprema. Con il primo motivo la ricorrente denunciava un'omessa motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, relativamente ai requisiti previsti dal CCNL credito per la "qualifica" dirigenziale, ex articolo 360, comma 1, n. 5 c.p.c., lamentando che l'articolo 77 del CCNL del 1987 prevedeva che *"ai fini del presente contratto sono dirigenti coloro che, in relazione al grado gerarchico, alla natura ed importanza delle funzioni effettivamente svolte, siano dalle rispettive aziende cui appartengano come tali qualificati"* e si doleva che la Corte di merito avesse omesso ogni esame al riguardo. Con il secondo motivo la ricorrente denunciava la violazione e/o falsa applicazione degli articoli 1362, 1363 e 1367 del Codice civile, in relazione agli accordi aziendali del 1980 e 1986, nonché della disdetta del 1985. Lamentava inoltre la violazione dei canoni di ermeneutica contrattuale quanto ai menzionati accordi, da cui non poteva evincersi, come ritenuto dalla Corte di merito, che l'accordo del 1980 (relativamente alla qualifica dei responsabili di sede) fosse vigente nel 1990 nonostante la società lo avesse formalmente disdetto con comunicazione del 1985 e le parti sociali avessero nel 1986 ribadito tale disdetta, facoltizzando la Banca a modificare l'assetto delle categorie direttive di sedi e succursali. Lamenta inoltre che dal comportamento complessivo delle parti sociali e dalle altre norme di ermeneutica sopra indicate doveva evincersi, a differenza di quanto sostenuto dai giudici di appello, che nel 1990 tale accordo (del 1980, invocato dal dipendente). Respingendo entrambi i motivi di doglianza la Suprema Corte rilevava che le clausole dei contratti collettivi di lavoro, che subordinano l'attribuzione della qualifica di dirigente al requisito del formale riconoscimento da parte del datore di lavoro (cd. *"clausole di mero riconoscimento formale"*), devono considerarsi nulle, in quanto ancorate non alla necessaria natura obiettiva delle mansioni e dei compiti di fatto svolti, di cui la qualifica è definizione formale, bensì unicamente ad una unilaterale ed arbitraria scelta datoriale.

### **Precedenti orientamenti**

Cassazione Sezione Lavoro, in precedenza, si veda in proposito la Sentenza n. 4314 del 25 giugno 1988, si era espressa nello stesso senso. Secondo la sentenza in parola le norme contrattuali collettive (nella specie, del settore del credito), che subordinano l'attribuzione della qualifica di dirigente al requisito del formale riconoscimento da parte del datore di lavoro e che in sé considerate sono nulle per violazione dell'articolo 2095 del Codice civile (che, con prescrizione a carattere imperativo, rimette alle leggi speciali e all'autonomia collettiva la determinazione dei requisiti di appartenenza alle singole categorie legali di prestatori di lavoro), sono invece valide allorché siano integrate da altra norma contrattuale che rinvii ad un allegato l'indicazione dei gradi cui è attribuita la qualifica di dirigente (nella specie, presso ciascun istituto di credito), atteso che con tale pattuizione, considerata nel suo insieme, il presupposto della suddetta qualifica risulta definito bilateralmente dalle parti e non già rimesso unilateralmente alla sola determinazione del datore di lavoro. (conforme, altresì, Cassazione, Sezioni Unite, Sentenza n. 5031 del 15 ottobre 1985). Poco più aperta sul problema appare Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza n. 5620 del 15 ottobre 1988, secondo cui non è nulla – per contrasto con l'articolo 2095 del Codice civile, il quale rinvia alle leggi speciali ed all'autonomia collettiva la determinazione dei requisiti di appartenenza alle singole categorie dei prestatori di lavoro – la clausola di un contratto collettivo che, pur subordinando l'attribuzione della qualifica di dirigente al requisito del formale riconoscimento da parte del datore di lavoro, rimette ad un allegato del contratto stesso l'indicazione dei gradi e delle funzioni cui presso ciascuna Sede aziendale è attribuita tale qualifica. (principio affermato, nella specie, con riguardo agli articoli 55 e 77 del contratto collettivo 21 luglio 1980, nella parte concernente la promozione dei funzionari della banca nazionale dell'agricoltura, ed al relativo allegato 7, che riconosce la qualifica di dirigente al direttore generale ed agli altri soggetti ivi indicati). Sul più generale tema del riconoscimento della qualifica dirigenziale, Cassazione Sezione Lavoro, sentenza n. 5809 del 10 marzo 2010, ha chiarito che, ai fini di tale riconoscimento, è



necessario e sufficiente che sia dimostrato l'espletamento di fatto delle relative mansioni, caratterizzate dalla preposizione ad uno o più servizi con ampia autonomia decisionale, e non occorre anche una formale investitura trasfusa in una procura speciale, perché richiedere anche tale requisito significherebbe subordinare il riconoscimento della qualifica ad un atto discrezionale del datore di lavoro, di per sé insindacabile, con conseguente violazione del principio della corrispondenza della qualifica alle mansioni svolte.

\*\*\*

## **22) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 22613 del 3 ottobre 2013: il trasferimento dell'azienda non può essere utilizzato come strumento di sostituzione del datore di lavoro**

La Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 22613 depositata il 3 ottobre 2013 è intervenuta in materia di trasferimento di azienda stabilendo che nelle ipotesi di cessione di ramo di azienda operata successivamente all'entrata in vigore dell'articolo 32 del d.lgs. n. 276/03 (*"Fermi restando i diritti dei prestatori di lavoro in caso di trasferimento d'azienda di cui alla normativa di recepimento delle direttive europee in materia, il comma quinto dell'articolo 2112 del codice civile e' sostituito dal seguente: «Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento».* 2. All'articolo 2112 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma: *«Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276"*) tanto la normativa comunitaria (direttive CE nn. 98/50 e 2001/23) quanto la legislazione nazionale (articolo 2112, comma quinto, Codice civile, sostituito dall'articolo 32 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276) perseguono il fine di evitare che il trasferimento si trasformi in semplice strumento di sostituzione del datore di lavoro, in una pluralità di rapporti individuali. Infatti la direttiva 98/50 e 2001/23 prevede che il ramo d'azienda oggetto del trasferimento costituisca un'entità economica con propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati per un'attività economica, essenziale o accessoria. Analoga previsione è contenuta nell'articolo 2112, quinto comma, Codice civile delineando la fattispecie di *"cessione di ramo d'azienda"* si riferisce alla *"parte d'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata"*. Pertanto dovrà trattarsi di un'entità economica organizzata in modo stabile (cfr. Corte di Giustizia CE, sentenza 24 gennaio 2002, C-51/00), ovvero di un'organizzazione quale legame funzionale che renda le attività dei lavoratori interagenti e capaci di tradursi in beni o servizi determinati. Per i giudici di legittimità l'articolo 32 del d.lgs. n. 276/03 va innanzitutto interpretato alla luce di quest'ultima – che presuppone che l'oggetto del trasferimento costituisca un'entità economica con propria identità funzionalmente autonoma che resti conservata con il trasferimento (cfr. in particolare le direttive CE n. 98/50 e n. 23/2001; quest'ultima stabilisce, all'articolo 1, lettera b): *"è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria"*. Gli Ermellini, si legge nelle motivazioni alla sentenza in commento, evidenziano che in base all'evoluzione del quadro normativo, ed in particolare della disciplina contenuta nel citato articolo 32 d.lgs. n. 276/03, deve

ritenersi non consentito, come talvolta sostenuto in dottrina, *“attribuire unicamente alle parti imprenditoriali di individuare a quali cessioni si applichi la fondamentale garanzia di cui all’art. 2112 c.c., risultando peraltro arduo sostenere che competa unicamente ad datore di lavoro decidere sull’applicabilità di disposizioni inderogabili a garanzia dei lavoratori. Resta dunque che quando oggetto di cessione non sia un complesso di beni e contratti funzionalmente coordinati all’esercizio almeno potenziale ad una attività di impresa, ma solo contratti di lavoro (con l’aggiunta eventuale di taluni beni non legati da un nesso organizzativo-funzionale), si è fuori dall’ipotesi di cui all’art. 2112 c.c., essendo invece applicabile l’art. 1406 c.c., che condiziona l’efficacia della cessione al consenso del contraente ceduto”*. Nelle motivazioni viene ancora puntualizzato che l’autonomia funzionale del ramo di azienda ceduto non coincida con la materialità dello stesso (quanto a strutture, beni strumentali ed attrezzature, etc.), ma possa consistere anche in un ramo *“smaterializzato” o “leggero”*, costituito in prevalenza da rapporti di lavoro organizzati in modo idoneo, anche potenzialmente (od al netto dei supporti generali sussistenti presso l’azienda cedente), allo svolgimento di un’attività economica, purché l’autonomia dell’entità ceduta possa essere obiettivamente apprezzabile, sia pur con possibili interventi integrativi imprenditoriali ad opera del cessionario, potendosi così individuare, nel contratto di cessione, una porzione o frazione produttiva che precedentemente era strettamente legata ai supporti logistici e materiali presenti nell’azienda cedente, con il limite dell’inammissibilità, di contro, di una struttura produttiva creata *“ad hoc”* in occasione del trasferimento o come tale unicamente identificata dalle parti del negozio traslativo. Ne consegue che può applicarsi la disciplina dettata dall’articolo 2112 del Codice civile anche in caso di frazionamento e cessione di parte dello specifico settore aziendale destinato a fornire il supporto logistico sia al ramo ceduto che all’attività della società cessionaria, purché esso presenti, all’interno della più ampia struttura aziendale oggetto della cessione, una propria organizzazione di beni e persone al fine della fornitura di particolari servizi per il conseguimento di obiettivi finalità produttive.

\*\*\*

### **23) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 26654 del 28 novembre 2013: i lavoratori somministrati sono esclusi dal computo se ciò viene previsto dai CCNL di settore**

La Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza n. 26654 depositato il 28 novembre 2013 è intervenuta in tema di licenziamento stabilendo che l’applicazione del D.Lgs n. 276/2003 esclude i lavoratori in somministrazione dal computo dei 15 dipendenti ai fini della tutela reale ex articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Tuttavia l’impiego di tali lavoratori in violazione delle norme del contratto collettivo applicato dall’azienda fa sì che i lavoratori in eccesso siano computati nella dimensione aziendale ai fini della tutela reale.

Gli Ermellini hanno puntualizzato che l’utilizzo di lavoratori in somministrazione in numero superiore ai limiti previsti dal CCNL applicato dall’azienda costituisce *“frode alla legge”* e tali contratti devono intendersi stipulati per eludere la norma di legge che tutela con la reintegra i lavoratori illegittimamente licenziati. Pertanto, nel caso in specie, considerando i somministrati impiegati in più rispetto ai limiti del CCNL l’azienda supera il limite dei 15 dipendenti e alla stessa i giudici applicano la tutela reale, imponendo all’azienda la reintegra del lavoratore illegittimamente.

La vicenda ha riguardato due lavoratori licenziati dal datore di lavoro e gli stessi impugnavano il provvedimento innanzi al Tribunale, in veste di giudice del lavoro, che annullava i licenziamenti intimati per ritenuta tardività degli addebiti. Il datore di lavoro impugnava la decisione del giudice di prime cure innanzi alla Corte di Appello i cui giudici respingevano i gravami del ricorrente e confermavano la sentenza di primo grado. In particolare per i giudici di appello doveva essere disattesa la contestazione avanzata dalla società volta alla negazione della tutela reale conseguente

all'invalidità dei recessi, per l'impossibilità di computo, nell'organigramma ordinario dell'azienda, di due lavoratori somministrati da terzi, sul rilievo che trattavasi di mera utilizzazione di lavori esterni interinali, indipendentemente dal superamento del limite massimo del contingentamento.

La società datrice di lavoro per la cassazione della sentenza impugnata propone ricorso, basato su tre motivi di censura, alla Corte Suprema.

Gli Ermellini respingono il ricorso proposto dalla società. I giudici di legittimità che *“la violazione della disposizione che impone il contingentamento, in rapporto ai limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva (nello specifico di quello in numero di cinque lavoratori previsto dall'art. 17 c.c.n.l. per i dipendenti da aziende di gas ed acqua), non può che determinare, pertanto, sul piano delle conseguenze, l'impossibilità di invocare, da parte di chi si pone in contrasto con la suddetta previsione di legge, le conseguenze espressamente previste in tema di (non) computo dei lavoratori somministrati ai fini dell'applicazione di normative di legge, tra cui anche quella in tema di tutela reale conseguente al recesso datoriale (nello stesso senso si veda in proposito Cassazione 15 luglio 2011 n. 15610, in motivazione).”*

\*\*\*

#### **24) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 27053 del 3 dicembre 2013: è illegittimo il licenziamento per condotta “forse” scomposta ma “comprensibile”**

La Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 27053 depositata il 3 dicembre 2013, è intervenuta in tema di licenziamento stabilendo che la reazione *“forse scomposta”* ma *“comprensibile”* del dipendente che ha subito un provvedimento ingiusto non può dar luogo al licenziamento in quanto non rompe il vincolo fiduciario con l'azienda. La vicenda ha riguardato un dipendente licenziato per motivi disciplinari, in applicazione dell'articolo 41 del c.c.n.l. relativo al personale dirigente dell'Area VI, dell'Agenzia delle Entrate nei cui confronti venivano presi dei provvedimenti datoriale per una serie gravi episodi di aggressione verbale e fisica nei confronti di alcuni dipendenti dell'Ufficio di Frosinone e del precedente titolare della struttura, episodi cui la stampa locale aveva dato ampia rilevanza e che avevano contribuito a determinare un insostenibile clima di tensione all'interno dell'ufficio. Il lavoratore ha impugnato, dinanzi al Tribunale, il provvedimento di espulsione. La pronuncia del giudice di prime cure, che aveva rigettato la domanda del lavoratore, veniva impugnata innanzi alla Corte di Appello i cui giudici in riforma della sentenza di primo grado dichiaravano l'illegittimità del licenziamento intimato e ordinava la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, con tutte le conseguenze in termini di risarcimento del danno. In particolare ritenendo *“fosse emersa una rinuncia datoriale a sanzionare i comportamenti del dipendente e che, in ogni caso, i fatti contestati non fossero risultati provati”*. L'Agenzia delle Entrate avverso la pronuncia della Corte Territoriale proponeva ricorso, basato su nove motivi di censura, alla Corte Suprema.

Con il primo motivo l'Agenzia ricorrente contestava l'applicazione dell'articolo 345 del Codice di procedura civile (*“Nel giudizio d'appello non possono proporsi domande nuove e, se proposte, debbono essere dichiarate inammissibili d'ufficio. Possono tuttavia domandarsi gli interessi, i frutti e gli accessori maturati dopo la sentenza impugnata, nonché il risarcimento dei danni sofferti dopo la sentenza stessa. Non possono proporsi nuove eccezioni, che non siano rilevabili anche d'ufficio. Non sono ammessi nuovi mezzi di prova, e non possono essere prodotti nuovi documenti salvo [che il collegio non li ritenga indispensabili ai fini della decisione della causa ovvero] che la parte dimostri di non aver potuto proporli o produrli nel giudizio di primo grado per causa ad essa non imputabile. Può sempre deferirsi il giuramento decisorio”*) in relazione all'articolo 360, n. 4, dello stesso codice (*“Le sentenze pronunciate in grado d'appello o in unico grado possono essere impuginate con ricorso per cassazione: ... 4) per nullità della sentenza o del procedimento”*) dolendosi del fatto che la Corte territoriale avesse ritenuto di tener conto soltanto degli episodi

specificamente dedotti nella memoria di costituzione di primo grado dell’Agenzia, con ciò escludendo dalla propria cognizione tutte quelle condotte che, pur imputate al N., non erano state da questi contestate e rispetto alle quali la stessa Corte di merito aveva ritenuto tardiva l’eccezione di genericità formulata per la prima volta in grado di appello, con ciò, di fatto violando il principio del divieto dell’*ius novorum*. Con il secondo motivo l’Agenzia ricorrente denunciava: *“Violazione o falsa applicazione dell’art. 112 cod. proc. civ. in relazione all’art. 360, n. 4, cod. proc. Civ.”*, dolendosi dell’omessa considerazione di tutti i fatti sottesi al procedimento disciplinare e della indebita limitazione della valutazione a quelli oggetto della memoria difensiva meramente improntata alle esigenze di difesa in relazione alle censure del ricorrente. Con il terzo motivo l’Agenzia ricorrente denunciava: *“Insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine ad un fatto controverso e decisivo in relazione all’art. 360, n. 5, cod. proc. Civ.”*, dolendosi del passaggio motivazionale nel quale la Corte territoriale aveva ritenuto di non poter tener conto di ulteriori episodi riferiti da alcuni testi atteso che in relazione agli stessi il N. non aveva potuto difendersi, senza precisare di quali episodi si trattasse e senza tener conto del fatto che, in sede di audizione, il predetto avesse mostrato di esserne pienamente a conoscenza. Con il quarto motivo l’Agenzia ricorrente denunciava: *“Violazione o falsa applicazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ. e dell’art. 2697 cod. civ. in relazione all’art. 360, n. 3, cod. proc. Civ.”* e si doleva della già censurata limitazione della cognizione della Corte sotto il diverso profilo della violazione del principio dell’onere probatorio e di quello di non contestazione ed evidenza che degli episodi asseritamente pretermessi andava tenuto conto in ragione del fatto che, in sede di ricorso introduttivo, il N. non aveva svolto alcuna contestazione, con la conseguenza che gli stessi andavano ritenuti cristallizzati come fatto storico. Con il quinto motivo l’Agenzia ricorrente denunciava: *“Violazione o falsa applicazione dell’art. 421 cod. proc. civ. in relazione all’art. 360, n. 4, cod. proc. Civ.”* evidenziando come, a fronte di fatti emersi dalle deposizioni dei testi, la Corte non avesse ritenuto di disporre tutti i mezzi di prova utili per la decisione. Con il sesto motivo l’Agenzia ricorrente denunciava: *“Insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine ad un fatto controverso e decisivo in relazione all’art. 360, n. 5, cod. proc. civ.”*. Lamentava la ritenuta mancanza di rilievo disciplinare di taluni episodi, desunta dalla Corte territoriale dalla circostanza che l’Amministrazione non aveva ritenuto di procedere con l’adozione di provvedimenti sanzionatori preferendo una soluzione diversa e si duole altresì della ritenuta rinuncia alla potestà punitiva ricavata dalla medesima circostanza. Rileva che la stessa Amministrazione aveva evidenziato che si era in presenza di elementi atti a giustificare l’irrogazione di gravi, incisivi provvedimenti sul piano sanzionatorio e deduce che una pregressa tolleranza del datore di lavoro non si traduce, laddove il dipendente persegua in comportamenti inaccettabili, nell’impossibilità di adottare sanzioni disciplinari. Con il settimo motivo l’Agenzia ricorrente denuncia: *“Violazione o falsa applicazione dell’art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ. per insufficiente e contraddittoria motivazione relativamente alle conclusioni tratte dalle risultanze istruttorie”* e deduceva che la valutazioni della Corte territoriale in ordine agli esiti della prova testimoniale non sarebbero state sostenute da alcun apparato motivazionale e che non era possibile ricostruire l’iter logico giuridico seguito in sentenza. Veniva lamentato, in particolare, il giudizio espresso in ordine all’attendibilità di un teste, la mancata valutazione della deposizione di un secondo e l’omessa valutazione della non contestazione delle circostanze relative agli *“episodi di aggressione ed intimidazione nei confronti, tra gli altri, del precedente responsabile della struttura”*. Con l’ottavo motivo l’Agenzia ricorrente denunciava: *“insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine ad un fatto controverso e decisivo in relazione all’art. 360, n. 5, cod. proc. Civ.”* e lamentava l’immotivata esclusione del dovuto rilievo ad alcune circostanze decisive con riferimento ad un episodio contestato. Con il nono motivo l’Agenzia ricorrente denunciava: *“Insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine ad un fatto controverso e decisivo in relazione all’art. 360, n. 5, cod. proc. civ.”* e si doleva dell’apoditticità delle considerazioni sull’insubordinazione, sulla proporzionalità della sanzione e



sulla lesione del vincolo fiduciario.

I Supremi giudici hanno respinto in blocco tutte le motivazioni ed il ricorso dell’Agenzia delle Entrate, condividendo il ragionamento dei giudici distrettuali. In particolare, merito al primo punto di doglianza dell’Agenzia, il datore di lavoro, in una missiva, ammetteva che pur essendo *“in presenza di elementi atti a giustificare l’irrogazione di gravi, incisivi provvedimenti sul piano sanzionatorio, l’Amministrazione riteneva in quel momento di dare soluzione alla vicenda...”*. Con riferimento al secondo punto, viene constatato essere caduto l’intero quadro probatorio basato su di una serie di testimonianze sfarinatesi in appello (ed anche nel parallelo procedimento penale), portando i giudici a concludere *“con motivazione logica e coerente”*, nel senso della *“insussistenza degli estremi dell’insubordinazione”*. Non provata, dunque, la supposto pronuncia di parole offensive o aggressive né di un generale atteggiamento intimidatorio. Semmai, da parte del dirigente, vi era stata *“una reazione forse scomposta, ma comprensibile”*, pertanto *“con un giudizio espresso tenendo conto della natura e della qualità del rapporto, del vincolo di fiducia a questo connesso, dell’entità della violazione commessa e dell’intensità dell’elemento soggettivo”*, il licenziamento non era più giustificato dall’assunta lesione del vincolo fiduciario.

\*\*\*

## **25) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 27055 del 3 dicembre 2013: il licenziamento di una lavoratrice entro un anno dal matrimonio è illegittimo**

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza n. 27055 depositata il 3 dicembre 2013 è intervenuta in tema di licenziamento ed ha affermato che il divieto di licenziare le lavoratrici che si sposano vale per l’intero anno dalla data delle nozze anche nel caso in cui l’azienda dalla quale dipendono entri in fase di riorganizzazione, esternalizzando alcuni servizi, compresi quelli di chi si è appena sposata. Lo sottolinea la Corte di Cassazione, con la sentenza 27055/2013, spiegando che la norma che impone questo divieto ha lo stesso obiettivo di tutela che scatta per le lavoratrici madri. La vicenda ha riguardato una dipendente, M.L., addetta al centralino, a cui veniva comunicato il licenziamento nel corso del primo anno del matrimonio. L’azienda sosteneva la liceità della sua condotta in quanto era in corso una ristrutturazione organizzativa con relativo ridimensionamento dell’organico, conseguente appalto a una ditta esterna del servizio di competenza della lavoratrice espulsa e soppressione del suo posto di lavoro. M.L. impugnava avanti il Tribunale del lavoro di Roma il licenziamento intimatole. Il Tribunale di Roma con sentenza del 3 novembre 2005 dichiarava la nullità del recesso, condannando la società al pagamento delle retribuzioni non percepite sino alla riammissione in servizio. La Corte di appello di Roma con sentenza del 23 maggio 2008 rigettava sia l’appello principale della società che quello incidentale della lavoratrice, confermando la sentenza di primo grado. Per la cassazione della decisione del Tribunale d’appello, proponeva ricorso la società datrice con tre motivi. Con il primo motivo si allegava la violazione e/o falsa ed errata applicazione di norme di diritto con riguardo all’articolo 6 legge 604/66 in relazione all’articolo 1, Legge 7/1963 ed alle previsioni di cui agli articoli 1421 e 1422 del Codice civile, nonché l’insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia. Con il secondo motivo veniva lamentata la violazione dell’articolo 1, Legge n. 7/1963 in relazione all’articolo 12 ed all’articolo 2118 del Codice civile, nonché degli articoli 155 del Codice di procedura civile e 2963 del Codice di procedura civile e nel confronto con l’articolo 2, commi 1 e 2 legge n. 1024 del 1971, nonché l’omessa e/o insufficiente motivazione della sentenza impugnata su punto decisivo della controversia. Con il terzo motivo si allegava la violazione e/o falsa applicazione di norme di diritto, anche in relazione all’articolo 41 della Costituzione a ragione della pacifica sussistenza di un giustificato motivo oggettivo anche nell’applicazione che ne fa l’articolo 54 comma III lettera b) d.lgs. 151/2001 per come viene richiamato nell’articolo 7/1963 e dunque dell’illegittima interferenza da parte dei giudicanti in sede

di appello delle scelte aziendali ed organizzative di parte datoriali. In sostanza, secondo la parte ricorrente, vi era stata “cessazione dell’attività dell’azienda” così come viene richiesto dalla norma come motivo giustificato di recesso. Era, infatti, cessato il ramo aziendale ex articolo 54, terzo comma, d. lgs 54/2001, ove era addetta la lavoratrice, e quindi il recesso appariva legittimo essendo in sostanza finita l’attività dell’azienda ove era addetta la lavoratrice stessa ed il tutto sarebbe dipeso da scelte imprenditoriali non sindacabili da parte dei Giudice ex articolo 41 della Costituzione. I Supremi Giudici rigettano il ricorso. Nello specifico, ritengono infondato il secondo motivi affermando che l’articolo 1 della legge n. 7 del 1963 dispone, infatti, *“del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa del matrimonio”*, specificando al comma 3: *“si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio..., a un anno dopo la celebrazione., sia stato disposto per causa di matrimonio”*. I giudici della Corte Suprema osservano che con il termine *“disposto”* non lascia adito a dubbi: la presunzione di nullità riguarda ogni recesso che sia stato *“deciso”* nell’arco temporale indicato per legge, indipendentemente dal momento in cui la decisione di recesso sia stata attuata. Per i giudici di legittimità: *“una diversa interpretazione porterebbe del resto a soluzioni in contrasto non solo con la formulazione letterale della norma ma anche con la ratio della disciplina finendo con il consentire abusi e l’aggiramento della normativa in parola”*. Del resto, spiega la Corte *“Non sussiste alcuna diversità di ratio rispetto alla disciplina di cui alla legge n. 1204/1971 in materia di tutela della lavoratrice madre nel senso dell’irrelevanza del momento di operatività del recesso (e quindi del periodo di preavviso), essendo prevalente la data in cui questo è stato deciso”*. *“Si tratta di provvedimenti legislativi”* – spiega la Sezione Lavoro della Cassazione con la sentenza 27055 – *“che nel loro insieme tendono a rafforzare la tutela della lavoratrice in momenti di passaggio ‘esistenziale’ particolarmente importanti e da salvaguardare attraverso una più rigorosa disciplina limitativa dei licenziamenti”*. Le predette normative consentono di alleggerire *“la lavoratrice dall’onere della prova di una discriminazione addossando al datore di lavoro l’onere di allegare e documentare l’esistenza di una legittima causa di scioglimento del rapporto”*. In conclusione la Corte Suprema respingendo il ricorso dell’azienda affermava che la deroga al divieto di licenziare è ammessa solo in caso di completa cessazione dell’attività dell’azienda.

\*\*\*

## **26) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 26655 del 28 novembre 2013: in presenza di una violazione del principio dell’immediatezza del licenziamento il lavoratore deve essere reintegrato**

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 26655 depositata il 28 novembre 2013 è intervenuta in tema di licenziamento disciplinare affermando che è illegittimo, per violazione del principio di immediatezza della reazione, quale elemento costitutivo del recesso per giusta causa, ai sensi dell’articolo 2119 del Codice civile (*“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l’indennità indicata nel secondo comma dell’articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell’imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell’azienda”*), un licenziamento per giusta causa intimato 18 giorni dopo il chiaro delineamento del quadro fattuale in capo al datore di lavoro. La vicenda ha riguardato un dipendente rappresentante sindacale cui era stato contestato l’intenzionale impedimento, per più di un’ora, del passaggio dei furgoni, attraverso una forma di protesta solitaria consistita nello sdraiarsi per terra nella sede di scorrimento del cancello carraio, il



tutto con modalità *“a sorpresa”* idonee a creare una situazione di pericolo o di danno. Al termine della procedura disciplinare veniva comunicato l'applicazione della sanzione massima del licenziamento. Il lavoratore impugnava il provvedimento di espulsione inanzi al Tribunale, in veste di giudice di lavoro, che accoglieva la domanda del ricorrente dichiarando l'illegittimità del licenziamento con condanna della società alla reintegra del lavoratore nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno. La società, per la cassazione della sentenza della Corte di Appello proponeva ricorso, basato su quattro motivi di censura, alla Corte Suprema. Con il primo motivo il ricorrente denunciava *“Violazione o falsa applicazione delle norme di cui alla legge n. 300/1970 ed all'art. 2119 cod. civ. (art. 360, n. 3, cod. proc. Civ.)”* e si doleva della non corretta interpretazione da parte della Corte territoriale dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori laddove la stessa aveva ritenuto tardiva la sanzione espulsiva. Lamentava il fatto che i giudici di appello, pur richiamando un precedente di questa Corte (e cioè la sentenza n. 7410 del 26 marzo 2010) che aveva riconosciuto l'illegittimità di un licenziamento irrogato a distanza di anni, aveva in modo irragionevole applicato lo stesso principio all'ipotesi in questione in cui dal completamento dell'istruttoria (e cioè dall'acquisizione in data 27 marzo 2009 delle informazioni dell'organizzazione sindacale che avevano risolto ogni dubbio dal punto di vista soggettivo, chiarendo che nessuna delega sindacale era stata conferita al lavoratore licenziato ) all'irrogazione della sanzione erano trascorsi solo 18 giorni (non 19 come ritenuto in sentenza). Conseguentemente si doleva del fatto che, ritenuta assorbente la questione della tempestività dell'irrogato provvedimento, non fosse stata valutata dalla Corte di merito la proporzionalità della sanzione rispetto ai fatti contestati. Con il secondo motivo il ricorrente denunciava: *“Omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa il fatto relativo alla tardività dell'irrogazione del licenziamento (art. 360, n. 5, cod. proc. civ.)”*. Con il citato motivo il ricorrente poneva le stesse questioni di cui al capo che precede sotto il profilo del vizio motivazionale. Con il terzo motivo il ricorrente denunciava: *“Violazione o falsa applicazione delle norme di cui all'art. 414 cod. proc. civ. (art. 360, n. 3, cod. proc. civ.)”*. Si doleva del fatto che la Corte territoriale avesse ritenuto sussistente il difetto di immediatezza nell'applicazione della sanzione sebbene tale intempestività non fosse mai stata eccepita dal D.F. Con il quarto motivo il ricorrente denunciava: *“Omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa il fatto relativo alla tardività dell'irrogazione del licenziamento (art. 360, n. 5, cod. proc. Civ.)”* evidenziando il fatto che la Corte territoriale non avesse tenuto conto di quanto emerso in sede di libero interrogatorio de lavoratore sottoposto al provvedimento disciplinare. in ordine allo svolgimento di altra attività lavorativa.

I Supremi giudici respingono il ricorso presentato dal datore di lavoro puntualizzando che il requisito della immediatezza della reazione è elemento costitutivo del recesso per giusta causa di cui all'articolo 2119 del Codice civile e come tale deve essere verificato d'ufficio dal giudice; costituisce invece un'eccezione in senso stretto, soggetta alle preclusioni di cui agli articolo 414, 416, 437 del Codice di procedura civile, rispetto all'esercizio del potere datoriale di recedere per giusta causa, la deduzione da parte del lavoratore del difetto di immediatezza della contestazione dell'addebito disciplinare quale vizio procedimentale lesivo del diritto di difesa garantito dall'articolo 7, Legge n. 300 del 1970. Pertanto alla luce di quanto scritto dai giudici di legittimità il licenziamento per giusta causa nei confronti del dipendente che ha bloccato l'accesso dei mezzi aziendali allo stabilimento è illegittimo in quanto il provvedimento espulsivo è stato adottato a 18 giorni dalla data in cui è stato accertato dall'azienda che l'incolpato non è titolare di alcuna delega ad organizzare scioperi o iniziative conflittuali per conto della confederazione sindacale.

## **27) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21079 del 16 settembre 2013: l'indennità di maneggio denaro compete all'agente anche se non è prevista con forma scritta**

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 21079 depositata il 16 settembre 2013 è intervenuta in materia di contratto di agenzia stabilendo che all'agente spetta l'indennità di maneggio denaro per l'incasso di danaro per conto del preponente anche se tale previsione non è contenuta nel contratto di agenzia. La vicenda ha visto protagonista un agente di commercio, M, che citava in giudizio la società preponente al fine di vedersi riconoscere l'indennità per il maneggio di denaro. Il Tribunale, adito, non accoglieva la domanda dell'agente, il quale proponeva appello alla Corte Territoriale, i cui giudici accoglievano parzialmente il ricorso principale proposto dall'agente e respingevano il ricorso incidentale della società preponente condannava la società al pagamento dell'indennità maneggio denaro. La società per la cassazione di tale sentenza proponeva ricorso, basato su tre motivi di censura, alla Corte Suprema. Con il primo motivo la società ricorrente denunciava *“Violazione e falsa applicazione dell'art. 345 Cod. proc. civ.”* ed obiettava il fatto che la Corte territoriale avesse disposto l'escussione di due testi senza che l'appellante ne avesse fatto richiesta. Evidenziava che uno dei suddetti testi era già stato sentito dal giudice di primo grado sulla medesima circostanza e che all'escussione dell'altro lo stesso M. aveva rinunciato. Con il secondo motivo la società ricorrente denunciava *“Violazione e falsa applicazione dell'AEC 19/12/1979 e dell'AEC 16 novembre 1988 di rinnovo dell'AEC 19/12/1979”*. Il ricorrente si doleva del fatto che la Corte d'Appello non avesse tenuto conto dei presupposti previsti dall'AEC in vigore all'epoca dei fatti per la corresponsione dell'indennità di maneggio denaro e cioè: il conferimento scritto dell'incarico; la continuità dell'incarico; la responsabilità dell'agente per errore contabile. Obiettava, altresì, il fatto che la Corte di appello avesse confuso l'attività (sporadica) di recupero degli insoluti – che, ai sensi dell'articolo 6 AEC non è fonte di indennità – con l'attività di riscossione dei pagamenti alle scadenze contrattuali – che è fonte di indennità solo in presenza di incarico conferito per iscritto con le caratteristiche della continuità e con responsabilità per errore contabile a carico dell'agente). Rilevava che la normalità dei pagamenti avveniva a mezzo di ricevuta bancaria e non a mezzo rimessa diretta tramite agente e che, in conseguenza, quanto riferito da alcuni testi sul punto non poteva che riferirsi a pagamenti tardivi riconducibili all'attività del M. per recupero insoluti. Con il terzo motivo la società ricorrente denunciava *“Violazione e falsa applicazione dell'art. 2225 cod. civ.”*, dolendosi della valutazione equitativa dell'indennità di maneggio denaro essendo la relativa spettanza del tutto sfornita di prova.

I Supremi giudici hanno rigettato il ricorso della società, confermando la decisione della Corte di Appello, affermando che il solo fatto che il maneggio di denaro da parte dell'agente sia un esercizio abituale e costante, costituisca elemento significativo del diritto alla corresponsione dell'indennità.

I giudici di legittimità evidenziano che, l'articolo 1744 del Codice civile (*“L'agente non ha facoltà di riscuotere i crediti del preponente. Se questa facoltà gli è stata attribuita, egli non può concedere sconti o dilazioni senza speciale autorizzazione”*) non contempla una forma particolare per la concessione della facoltà di riscossione, *“questa può essere concessa in qualunque forma e provata nei modi ordinari, anche per presunzioni”*. I giudici d'ultima istanza a conforto di tale tesi richiamano una pronuncia in cui venne affermato che *“in tema di agenzia, l'avvenuta attribuzione all'agente della facoltà di riscuotere può essere provata nei casi in cui non sia richiesta la forma scritta, con ogni mezzo di prova e quindi anche con presunzioni”* (2465/1975). Tale orientamento, peraltro, è stato di recente confermato da un'altra pronuncia della Suprema Corte con la quale è stato ritenuto che *“la pattuizione negoziale per l'attribuzione di un incarico di riscossione può essere concessa in qualunque forma e provata nei modi ordinari”* (9353/2012).

## **28) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 26397 del 26 novembre 2013: licenziamento irrogato illegittimamente per l'installazione non autorizzata di programmi informatici sul computer fornito dall'azienda**

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 26397 depositata il 26 novembre 2013 è intervenuta in materia di licenziamenti ed ha stabilito che non può essere licenziato il dipendente che scarica gratuitamente programmi direttamente dal pc d'ufficio anche se l'azienda non aveva autorizzato l'installazione salvo che l'azienda deve dimostrare di aver subito un danno per le azioni del dipendente. Per i giudici del Palazzaccio installare un programma per scaricare gratis musica e film nel computer aziendale non è un'azione così grave da giustificare il licenziamento. Neppure se il lavoratore nega, malgrado l'evidenza, di aver messo nel pc aziendale il software in condivisione.

Per i giudici di merito la violazione di cui si era reso responsabile il dipendente con l'installazione del programma E-Mule era un peccato tanto veniale da indurre la stessa società a correggere la rotta sui motivi posti a giustificazione della massima punizione per il lavoratore.

Per i giudici persino il datore, nel dubbio che la sanzione applicata fosse sproporzionata, aveva affermato che il licenziamento era reso necessario per il venir meno del vincolo di fiducia che si era spezzato, non tanto per l'utilizzo arbitrario del programma quanto perché il lavoratore aveva negato l'evidenza e per aver messo a rischio la riservatezza dei dati sul pc consentendo l'accesso a estranei. Le perizie effettuate sul computer avevano, infatti, escluso che dall'indebita utilizzazione fossero derivate delle conseguenze per il datore di lavoro. Inoltre la stessa Policy aziendale prevedeva l'allontanamento definitivo dal posto di lavoro non come una conseguenza obbligata ma come una possibilità, nel caso in cui all'infrazione contestata si aggiungessero altri elementi di colpa, o l'azienda potesse dimostrare di aver subito danni direttamente collegabili all'illecito commesso. Al contrario il dipendente aveva dalla sua una specchiata carriera: in quindici anni di servizio non aveva avuto alcun provvedimento disciplinare.

La sentenza n. 4375 del 2010 della Corte di Cassazione aveva affermato l'impossibilità di limitare o spiare la navigazione su internet di un dipendente, a patto che questo non ne abusi compromettendo l'efficienza lavorativa.

La Corte era stata decisamente meno comprensiva, con la sentenza 25069 dell'ottobre scorso, quando ha avallato il licenziamento di un "lavoratore" che invece di svolgere i suoi compiti preferiva dedicarsi ai giochi sulla rete: passatempo a cui si era dedicato in un anno circa 260-300 ore, naturalmente lavorative, provocando così un danno economico e di immagine all'azienda. Un giocatore compulsivo, la cui condotta era di gravità tale, nella valutazione aziendale, da motivare l'interruzione del rapporto di lavoro.

9 dicembre 2013  
Massimo Pipino