

Pratica Lavoro

Settimanale operativo di aggiornamento
per l'amministrazione del personale

Chiarimenti Inps
**Criteria di computo dei rapporti di lavoro
a termine**

Chiarimenti Inps
**Incentivi per l'assunzione di lavoratori
in mobilità**

Chiarimenti Inps
Obblighi di formazione e lavoratori sospesi

Alimentari - Piccola e media industria
Rinnovo del c.c.n.l.



Anno XV, 4 gennaio 2014, n. 1 - Direzione e redazione: Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (Mi)
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

2014

le Monografie



I rapporti di lavoro nel fallimento

Il volume offre un valido contributo alla **comprensione** e alla **sistemazione** di tutti i **rapporti di lavoro a seguito del fallimento**, fornendo un quadro riepilogativo utile a giuristi, avvocati, curatori fallimentari e in particolare lavoratori subordinati e autonomi spesso ingiustamente coinvolti nel fallimento dell'azienda in quanto debitori o creditori.

La guida affronta ed esamina sia gli aspetti "dinamici" della procedura anche non strettamente lavoristici, come **l'ammissione al passivo e le impugnazioni o i privilegi dei crediti**, sia di lavoro che di previdenza oltre a quelli "statici" come **l'accertamento dei crediti** in particolare di quelli **retributivi e previdenziali**, le **modalità d'accertamento, l'esistenza e la regolarità dei rapporti di lavoro**. Inoltre viene esaminata la legislazione comunitaria a tutela dei crediti residuali **Tfr e previdenza complementare**.

a cura di **P. Bonetti, F. Scaini**

pagg. 544, € 39,00

Codice: 00147776



Acquista
su www.shop.wki.it



Rivolgiti alle migliori
librerie della tua città



Contatta
un agente di zona
www.shop.wki.it/agenzie



Contattaci
02.82476.794
info.commerciali@wki.it

Normativa

NAZIONALE 5**Incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità***Notizia* 5*Inps - Msg. n. 18639 del 18 novembre 2013***Obblighi di formazione e lavoratori sospesi***Notizia* 5*Inps - Msg. n. 19183 del 26 novembre 2013***Trattamento contributivo del compenso sul diritto d'autore - Chiarimenti Inps***Notizia* 6*Inps - Msg. n. 19435 del 28 novembre 2013***Ammortizzatori sociali in deroga nel settore pesca - Istruzioni Inps***Notizia* 7*Inps - Msg. n. 19445 del 28 novembre 2013***Infortunati e tecnopatici - Prestazioni per il recupero dell'integrità psico-fisica***Notizia* 8*Inail - Circ. n. 56 del 19 novembre 2013***Criteri di computo dei rapporti di lavoro a tempo determinato - Chiarimenti***Notizia* 9*Min. lavoro - Interpello n. 30 del 19 novembre 2013***Lavoro intermittente per interpreti e traduttori presso scuole o istituti di lingua***Notizia* 9*Min. lavoro - Interpello n. 31 del 19 novembre 2013***Obbligo contributivo Enasarco per agenti che operano all'estero - Chiarimenti***Notizia* 10*Min. lavoro - Interpello n. 32 del 19 novembre 2013***Brevi dall'Unione europea***Rassegna* 13**Adempimenti dal 28 dicembre 2013 all'11 gennaio 2014***Scadenario* 16

Contrattazione

CONTRATTI 19**Area alimentazione e panificazione - Aziende alimentari non artigiane fino a 15 dipendenti***Notizia* 19*Ipotesi di accordo 19 novembre 2013***Penne, spazzole e pennelli - Aziende industriali***Notizia* 32*Ipotesi di accordo 27 novembre 2013***Alimentari - Piccola e media industria***Notizia* 36*Verbale di accordo 28 novembre 2013***Legno e arredamento - Piccola e media industria - Confimi***Notizia* 41*Ipotesi di accordo 29 novembre 2013*

Giurisprudenza

Metalmeccanica - Aziende industriali

Notizia 48
C.c.n.l. 5 dicembre 2012

Piccole e medie industrie dei settori Tessili, Calzature, Giocattoli, Occhiali, Pelli e cuoio, Penne, spazzole e pennelli

Notizia 52
Accordo 26 novembre 2013

SENTENZE 57

Licenziamento: il «repechage» è rispettato se si attua con un distacco giustificato

Notizia
Cassazione sez. lav. n. 24259 del 28 ottobre 2013

PraticaLavoro

Settimanale operativo di aggiornamento per l'amministrazione del personale

Editrice

Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Strada 1, Palazzo F6
20090 Milanofiori Assago (MI)
<http://www.ipsoa.it>

Direttore responsabile

Giulietta Lemmi

Redazione

Roberta Antonelli, Annamaria Barzaghi, Valentina Basile,
Raffaella Chillé, Anna M. De Luca, Silvia Greco, Stefano Minardi,
Evelina Pisu, Francesca Procesi, Stefania Sabatini,
Barbara Settini, Alessandra Tedeschi,
Barbara Trillò, Roberta Valentini, Alessandra Vitelli

Realizzazione grafica

Ipsa - Gruppo Wolters Kluwer

Fotocomposizione

Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

Stampa

GECA S.r.l. - Via Monferrato, 54
20098 San Giuliano Milanese (MI) - Tel. 02/99952

Autorizzazione del Tribunale di Milano n. 607
del 18 settembre 2000

Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento
Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27 febbraio 2004, n. 46)

art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro nazionale della stampa con il n. 3353
vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991.

Iscrizione al R.O.C. n. 1702

Contributi redazionali

Per informazioni in merito
a contributi, articoli, ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:

Indicitalia Redazione

Viale Maresciallo Pilsudski 124 - 00197 Roma
Tel. 06.203815.78 (legale-amministrativa)
Tel. 06.203815.79 (contratti collettivi)
Fax 06.203815.54
e-mail: normativalegale@indicitalia.it
contratticollettivi@indicitalia.it

Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri, arretrati,
cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o telefonare a:

- Ipsa Servizio Clienti
Casella postale 12055 - 20120 Milano
Tel. 02.82476.1

Fax 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
Tel. 02.82476.999

e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it
- Indicitalia Servizio Clienti
Viale Maresciallo Pilsudski 124 - 00197 Roma
Tel. 06.20381238
Fax 06.203815.45
e-mail: assistenza.clienti@indicitalia.it

Abbonamenti

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di sottoscrizione,
e si intendono rinnovati, in assenza di disdetta da comunicarsi
entro 30 gg. prima della data di scadenza a mezzo
raccomandata A.R. da inviare a Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Strada 1 Pal. F6 Milanofiori 20090 Assago (MI).
Servizio Clienti: tel. 02 824761 - e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it -
www.ipsoa.it/servizioclienti

Indirizzo Internet

Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.ipsoa.it

Italia: Euro 186,00
Estero: Euro 372,00

Prezzo copia: Euro 8,00

Arretrati

Prezzo dell'anno in corso all'atto della richiesta

Distribuzione

Vendita esclusiva per abbonamento.

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è
comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti
del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 20/10/1972,
n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni
e integrazioni.

Pubblicità:

db Consulting
EVENTS & ADVERTISING

db Consulting srl Event & Advertising
via Leopoldo Gasparotto 168 - 21100 Varese
tel. 0332/282160 - fax 0332/282483
e-mail: info@db-consult.it
www.db-consult.it

Egregio abbonato,

ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196,

La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su
database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l.,
con sede legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6,
20090 Assago (MI), titolare del trattamento e sono trattati da
quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l.
utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e
contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta
elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4,
del D.Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di
prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente
vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui
all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai
Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per
violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai
fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e
comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato
dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione
scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY -
Centro Direzionale Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090
Assago (MI), o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

Incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità

INPS, msg. 18 novembre 2013, n. 18639

L'Inps, con il **messaggio n. 18639** del **18 novembre 2013**, rende noto che per il momento si asterrà dal richiedere ai datori di lavoro il rimborso dei benefici contributivi eventualmente goduti con riferimento alle assunzioni di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

A seguito dei chiarimenti sulla c.d. «piccola mobilità» forniti con la circolare n. 150/2013 (cfr. **Pratica Lavoro** n. 44/

2013, pag. 1853), le Sedi Inps sono state invitate a riprendere l'attività di verifica circa la spettanza dei benefici riguardanti i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Ad integrazione delle indicazioni già fornite, l'Istituto precisa pertanto che al momento - in attesa dei definitivi chiarimenti ministeriali - non dovrà essere richiesto ai datori di lavoro il rimborso dei benefici eventualmente fruiti.

Obblighi di formazione e lavoratori sospesi

INPS, msg. 26 novembre 2013, n. 19183

L'Inps, con il **messaggio n. 19183** del **26 novembre 2013**, fornisce chiarimenti in merito alla configurabilità degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro per i lavoratori sospesi dal lavoro e beneficiari di una prestazione a sostegno del reddito.

Preliminarmente, l'Istituto ricorda che il Ministero del lavoro con l'interpello n. 16/2013 (cfr. **Pratica Lavoro** n. 24/2013, pag. 1032) ha precisato che i beneficiari di una prestazione di sostegno al reddito in costanza del rapporto di lavoro in base all'art. 4, comma 40, L. n. 92/2012 decadono dal trattamento nel caso in cui rifiutino di essere avviati ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequentino regolarmente senza un giustificato motivo.

Il Ministero ha specificato che, nell'ambito della formazione e/o riqualificazione prevista dal suddetto art. 4, comma 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 D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

In proposito l'Inps 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 D.Lgs. n. 81/2008).

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, tranne quelli afferenti alla costituzione del rapporto di lavoro, come corsi di formazione ai sensi dell'art. 4, comma 40, della legge n. 92/2012.

Tali corsi sono quindi obbligatori a pena di decadenza dal trattamento di sostegno al reddito in percezione e pertanto la loro frequenza è pienamente compatibile con il trattamento di integrazione salariale.

Trattamento contributivo del compenso sul diritto d'autore - Chiarimenti Inps

INPS, msg. 28 novembre 2013, n. 19435

Con il messaggio n. 14712 del 18 settembre 2013, l'Inps ha diramato indicazioni finalizzate a supportare l'attività di accertamento di irregolarità contributive riferite al trattamento contributivo delle somme percepite a titolo di compenso per lo sfruttamento economico del diritto di autore e del diritto di immagine.

Con il **messaggio 28 novembre 2013, n. 19435**, l'Inps torna sul medesimo tema facendo presente che, a seguito di approfondimenti effettuati in relazione a fattispecie concrete, è stata ravvisata l'esigenza di rivedere alcune delle indicazioni riferite al trattamento contributivo del compenso percepito nei casi predetti.

Sotto il profilo previdenziale, sottolineava l'Istituto nel citato messaggio n. 14712/2013, il reddito per lo sfruttamento economico del diritto di autore risulta soggetto ad imposizione esclusivamente laddove derivi - fatti salvi i rari casi in cui è assimilato al reddito di lavoro dipendente e, pertanto, soggetto a tassazione da parte del datore di lavoro - dall'esercizio abituale, ancorché non esclusivo, di arti e professioni.

Di norma, il soggetto titolare dei redditi in questione può rientrare in una delle seguenti fattispecie:

- libero professionista iscritto ad una Cassa di previdenza professionale di cui al D.Lgs. n. 509/1994 e al D.Lgs. n. 103/1996;
- artista iscritto al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo ex Enpals (Fpls);
- lavoratore autonomo non iscritto ad una delle Casse dei professionisti e non rientrante nelle categorie degli artisti iscritti alla gestione ex Enpals.

Nel primo caso, l'obbligo contributivo sussiste nei limiti e sulla base delle regolamentazioni adottate dalle singole Casse.

Nel secondo caso, l'obbligo contributivo, in deroga ai principi generali che regolano l'assicurazione obbligatoria dei lavoratori autonomi, sussiste in capo al datore di lavoro, con diritto di rivalsa nei limiti della contribuzione posta a carico del lavoratore.

Nel terzo caso (lavoratore autonomo non iscritto al Fpls né ad altra Cassa professionale autonoma), sempre nel predetto messaggio n. 14712/2013, l'Inps ha prospettato l'assoggettamento a contribuzione previdenziale afferente alla Gestione separata ex art. 2, comma 26, L. n. 335/1995,

delle somme percepite a titolo di compenso per lo sfruttamento economico del diritto di autore.

Al riguardo, l'Istituto nel nuovo messaggio n. 19435/2013, precisa che la norma istitutiva della predetta Gestione separata contempla, tra i soggetti obbligati al versamento, oltre a coloro che producono reddito da lavoro autonomo (ex art. 49, comma 1, oggi art. 53, comma 1, del Tuir), anche coloro che producono i redditi di cui all'art. 49, comma 2, lett. a) - oggi art. 50, comma 1, lett. c-bis) - del Tuir, mentre il reddito sul diritto d'autore è regolato dalla lettera b) dell'art. 53, comma 2 del Tuir.

In conclusione, il compenso percepito per lo sfruttamento economico del diritto di autore da parte di un lavoratore autonomo non iscritto al Fpls né ad una Cassa professionale è escluso da qualsiasi obbligo contributivo, anche nei confronti della Gestione separata ex art. 2, comma 26, L. n. 335/1995.

Ammortizzatori sociali in deroga nel settore pesca - Istruzioni Inps

INPS, msg. 28 novembre 2013, n. 19445

L'Inps, con il **messaggio n. 19445 del 28 novembre 2013**, fornisce indicazioni in merito all'assegnazione delle risorse 2013 per gli ammortizzatori sociali in deroga nel settore pesca.

Ai sensi dell'art. 1, comma 229, legge n. 228/2012, per l'anno 2013, nell'ambito delle risorse del Fondo sociale per l'occupazione e formazione di cui all'art. 18, comma 1, decreto-legge n. 185/2008, destinate al finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga di cui all'art. 2, commi 64, 65, 66, L. n. 92/2012, è destinata la somma di 30 milioni di euro finalizzata al riconoscimento della cassa integrazione guadagni in deroga per il settore della pesca.

In attuazione dell'accordo in sede governativa, presso il Ministero del lavoro, del 29 luglio 2013, il decreto interministeriale n. 76498/2013 ha previsto l'assegnazione di tale somma al finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, prendendo in considerazione preliminarmente, fino ad esaurimento delle risorse assegnate, le istanze ancora giacenti riferite ad annualità pregresse.

Specificatamente, l'Inps precisa che per domande giacenti, riferite all'annualità 2012, si intendono quelle presentate entro e non oltre il 15 gennaio 2013, come da accordo governativo del 17 luglio 2012.

In applicazione dei sopra menzionati accordi governativi, la C.i.g. in deroga è erogata, in base alle norme in materia, al personale imbarcato, dipendente e socio lavoratore di cui alla legge n. 142/2001 delle imprese di pesca interessate allo stato di crisi che ha investito il settore, che benefici di un sistema retributivo con minimo monetario garantito.

La concessione della prestazione di C.i.g. in deroga è subordinata alla verifica della presenza della clausola «del sistema retributivo con minimo monetario garantito» nel contratto di lavoro dei beneficiari e sarà possibile l'accesso alle misure di sostegno al reddito sulla base di specifici accordi, comprensivi degli elenchi nominativi dei lavoratori beneficiari, sottoscritti dalle parti sociali presso le locali Autorità marittime.

Il trattamento di integrazione salariale è riconosciuto in tutte le situazioni di crisi del settore, anche collegate ai periodi di fermo biologico, in cui si renda necessario sospendere l'attività lavorativa per cause non imputabili al datore di lavoro e, comunque, per un periodo non supe-

riore al numero di giornate retribuite al lavoratore nel corso dell'anno precedente.

A seguito della verifica, da parte delle sedi dell'Istituto territorialmente competenti, dell'allegazione agli specifici accordi aziendali, sottoscritti dalle parti sociali presso le Autorità marittime, dell'elenco nominativo dei beneficiari della prestazione e dell'indicazione che i lavoratori presenti nell'elenco beneficiano «del sistema del minimo monetario garantito», si potrà avviare la rituale verifica dei requisiti di ammissione alla prestazione di C.i.g. in deroga.

Ai fini del periodo massimo indennizzabile con il trattamento di C.i.g. in deroga, si deve prendere in considerazione il numero di giornate retribuite al lavoratore nel corso dell'anno precedente.

Il requisito di carattere generale ex art. 7-ter, comma 6 del decreto-legge n. 5/2009 ed ex art. 2, comma 139 della legge n. 191/2009 (anzianità lavorativa di 90 giorni) si applica con modalità particolari in considerazione della specificità del settore pesca per il quale è previsto lo speciale «limite del numero di giornate retribuite ad ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente», dove per «giornate retribuite» si intendono tutte quelle effettuate nel relativo settore anche se con datori di lavoro diversi.

Le istanze relative all'annualità 2013, che verranno liquidate in una fase successiva rispetto al completamento dei pagamenti relativi all'annualità 2012 e alle annualità pregresse, dovranno necessariamente indicare l'effettivo numero di ore di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per ogni lavoratore.

L'Inps puntualizza che le aziende dovranno inviare telematicamente, entro e non oltre la data del 15 gennaio 2014, le istanze relative all'annualità 2013 utilizzando il software Inps «DIGIWEB»; la domanda in automatico sarà indirizzata alla sede territorialmente competente.

Le istanze dovranno, quindi, riferirsi a periodi di intervento di C.i.g. cosiddetti «scaduti», intendendosi come tali i periodi antecedenti alla data di presentazione dell'istanza stessa.

In seguito alla chiusura dei pagamenti relativi all'annualità 2012 e alle annualità pregresse, l'Istituto procederà al monitoraggio della spesa ed alla quantificazione del residuo delle risorse assegnate, dandone comunicazione al Ministero del lavoro, il quale, qualora il residuo risulti inferiore

all'ammontare delle spese preventivate per i pagamenti relativi all'annualità 2013, autorizzerà i pagamenti nei limiti delle risorse disponibili, fornendo i criteri di utilizzo di tali risorse nel rispetto della parità di accesso al trattamento dell'integrazione salariale.

Pertanto, l'Inps chiarisce che solo in seguito alla comunicazione da parte del Ministero del lavoro dei criteri da adottare per l'utilizzo di tali risorse, verranno impartite istruzioni

operative per l'autorizzazione e l'erogazione delle prestazioni di integrazione salariale relative a periodi di intervento 2013.

Di conseguenza, non sarà possibile, fino al completamento delle sopra indicate fasi preliminari, autorizzare periodi 2013. Ai fini del rispetto del limite delle disponibilità finanziarie, è previsto esclusivamente il pagamento diretto da parte dell'Inps dei trattamenti di sostegno al reddito.

Infortunati e tecnopatici - Prestazioni per il recupero dell'integrità psico-fisica

INAIL, circ. 19 novembre 2013, n. 56

L'Inail, con la **circolare n. 56 del 19 novembre 2013**, fornisce chiarimenti in merito all'art. 11, comma 5-bis del D.Lgs. n. 81/2008, introdotto dall'intervento correttivo del D.Lgs. n. 106/2009, che ha espressamente riconfermato il diritto degli infortunati e dei tecnopatici a tutte le cure necessarie per il recupero dell'integrità psico-fisica senza oneri a carico delle imprese.

Il diritto al rimborso dei farmaci - a favore dei soggetti infortunati e tecnopatici - trova un limite nella sostenibilità finanziaria che impone l'individuazione di una scala di priorità da definire sperimentalmente sulla base dell'andamento della relativa spesa.

L'Inail osserva che il primo stanziamento di bilancio per la copertura degli oneri connessi al predetto rimborso è stato previsto nell'anno 2012. Pertanto, possono essere accolte soltanto le richieste di rimborso relative a tale anno.

L'Istituto conferma, quindi, che la data di decorrenza del diritto in questione è quella di pubblicazione della circolare n. 62/2012 e cioè il 13 novembre 2012.

Tuttavia, sempre l'Istituto assicuratore precisa che il riferimento, ai fini della decorrenza del diritto, alla data del verificarsi dell'infortunio o di denuncia della malattia professionale potrebbe determinare disparità di trattamento tra assicurati per i quali l'evento lesivo si sia verificato successivamente alla suddetta data e assicurati per i quali l'evento, eventualmente anche molto grave e, dunque, maggiormente meritevole di tutela, sia occorso precedentemente alla data medesima.

In quest'ottica l'Inail dispone che, ferma restando la data di decorrenza nei termini precisati, le richieste di rimborso dei farmaci vengano prese in considerazione a prescindere dal-

la data del verificarsi dell'evento, a condizione che gli assicurati richiedenti si trovino nello stato di inabilità temporanea assoluta alla data del 13 novembre 2012 e che le date della prescrizione medica del farmaco e dello scontrino fiscale, comprovante l'acquisto del farmaco stesso, ricadano in tale periodo o in eventuale periodo di ricaduta in temporanea, relativi all'evento indennizzato. Gli infortuni e le malattie professionali devono essere riconosciuti regolari sia dal lato amministrativo sia dal lato medico.

Le disposizioni contenute nella circolare in esame annullano e sostituiscono quelle contenute nella nota della Direzione centrale prestazioni del 5 dicembre 2012 e si applicano ai casi futuri, alle fattispecie in istruttoria e a quelle per le quali sono in atto controversie amministrative o giudiziarie o, comunque, non prescritte o decise con sentenza passata in giudicato.

Criteri di computo dei rapporti di lavoro a tempo determinato - Chiarimenti

Min. lavoro, interpello 19 novembre 2013, n. 30

Il Ministero del lavoro, con **interpello 19 novembre 2013, n. 30**, fornisce chiarimenti in merito al criterio per calcolare i rapporti di lavoro a tempo determinato, ai fini dell'applicazione di specifiche previsioni di legge.

In particolare, la Confindustria ha chiesto un parere circa la corretta interpretazione:

- dell'art. 8, D.Lgs. n. 368/2001, ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali di cui all'art. 35, L. n. 300/1970;
- dell'art. 12, D.Lgs. n. 25/2007, sulla disciplina dell'informazione e della consultazione dei lavoratori;
- dell'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 113/2012, concernente i Cae (Comitati aziendali europei).

L'art. 8, D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla L. n. 97/2013, dispone che, a decorrere dal 31 dicembre 2013, i limiti prescritti dal primo e dal secondo comma dell'art. 35 della legge n. 300/1970, per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Allo stesso modo, l'art. 3 del D.Lgs. n. 25/2007, in ordine alla disciplina dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, stabilisce che la soglia numerica occupazionale è definita nel rispetto delle norme di legge e si basa sul numero medio mensile dei lavoratori subordinati, a tempo determinato ed indeterminato, impiegati negli ultimi due

anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Alla luce delle suddette disposizioni, il Ministero evidenzia che, ai fini della corretta determinazione della base di computo, occorre effettuare la somma di tutti i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato, svolti a favore del datore di lavoro nell'ultimo biennio e successivamente dividere il totale per 24 mesi. Il risultato permette, infatti, di determinare il numero medio mensile dei lavoratori subordinati impiegati nell'arco di 24 mesi.

Per quanto riguarda l'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 113/2012, concernente i Comitati aziendali europei, il Ministero precisa che il riferimento alla «ponderazione» non modifica il criterio di computo previsto dalle altre due norme.

Ai sensi di tale disposizione, infatti, le soglie minime prescritte per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni, riferendosi in tal modo sia ai rapporti di lavoro a tempo determinato che a quelli a tempo indeterminato in linea con quanto stabilito dalla precedente disposizione normativa del 2007.

Di conseguenza, il Ministero ritiene che il criterio di computo dei contratti a tempo determinato sopra indicato possa trovare applicazione nelle fattispecie richiamate dall'art. 8, D.Lgs. n. 368/2001, dall'art. 12, D.Lgs. n. 25/2007 e dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 113/2012.

Lavoro intermittente per interpreti e traduttori presso scuole o istituti di lingua

Min. lavoro, interpello 19 novembre 2013, n. 31

Con l'**interpello n. 31 del 19 novembre 2013**, il Ministero del lavoro fornisce indicazioni in ordine alla possibilità di utilizzare la tipologia contrattuale del lavoro intermittente in relazione alle figure dell'interprete e del traduttore che espletano la propria attività presso scuole o istituti di lingua,

assimilando tali categorie professionali a quella degli «interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo» di cui al n. 38 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Preliminarmente, il Ministero evidenzia che in assenza dei

requisiti soggettivi ovvero oggettivi individuati dall'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003, le ipotesi in cui risulta ammissibile la stipulazione di contratti di lavoro intermittente sono declinate nell'elenco contenuto nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 il quale, al n. 38, contempla le prestazioni svolte dagli «interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi o occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentino nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa».

Dalla suddetta terminologia, sottolinea il Ministero, si evince che le relative attività si riferiscono solo a prestazioni di interpretariato rese nell'ambito di strutture di tipo alber-

ghiero ovvero presso agenzie di viaggio e del turismo, come confermato peraltro dall'esclusione espressa, contenuta nella medesima clausola, degli interpreti che svolgono anche incarichi o compiti di diversa natura a favore delle medesime strutture.

Pertanto, non sembra possibile operare una equiparazione della figura dell'interprete/traduttore impiegato presso scuole o istituti di lingua a quella di cui al n. 38 della tabella citata. Tuttavia, conclude il Ministero, resta ferma la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro di natura intermittente anche in tali ambiti qualora sia previsto dalla disciplina collettiva di settore ovvero laddove il lavoratore sia in possesso dei requisiti anagrafici di cui all'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003, ossia abbia più di 55 o meno di 24 anni di età.

Obbligo contributivo Enasarco per agenti che operano all'estero - Chiarimenti

Min. lavoro, interpello 19 novembre 2013, n. 32

Con l'**interpello 19 novembre 2013, n. 32**, il Ministero del lavoro risponde al quesito posto dalla Confimi Impresa - Confederazione dell'industria manifatturiera italiana e dell'impresa privata - in merito alla sussistenza dell'obbligo di apertura di posizione contributiva all'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e i rappresentanti di commercio (Enasarco) per gli agenti che operano all'estero.

Preliminarmente, il Ministero ricorda che le fonti che regolamentano la contribuzione Enasarco sono la L. n. 12/1973 e il relativo Regolamento di esecuzione previsto dall'art. 40 della stessa legge.

La L. n. 12/1973 circoscrive e individua l'obbligo di iscrizione alla Fondazione Enasarco prevedendo, all'art. 5, comma 1, che sono obbligatoriamente iscritti al Fondo di previdenza dell'Enasarco tutti gli agenti ed i rappresentanti di commercio che operano sul territorio nazionale in nome e per conto di preponenti italiani o di preponenti stranieri che abbiano la sede o una qualsiasi dipendenza in Italia, nonché gli agenti ed i rappresentanti di commercio italiani che operano all'estero nell'interesse di preponenti italiani.

Il Regolamento attualmente in vigore - approvato con delibere del Consiglio di amministrazione n. 95 del 22 dicembre 2010 e n. 35 del 4 maggio 2011 e con nota n. 24/2011 del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze - in ordine all'ambito applicativo

dell'obbligo di iscrizione, stabilisce, all'art. 2, comma 1, che sono obbligatoriamente iscritti alla Fondazione tutti i soggetti di cui all'articolo 1 che operino sul territorio nazionale in nome e per conto di preponenti italiani o di preponenti stranieri che abbiano la sede o una qualsiasi dipendenza in Italia.

Pertanto - evidenzia il Ministero - la previsione del Regolamento restringe l'ambito di operatività dell'obbligo contributivo rispetto a quanto originariamente previsto dalla L. n. 12/1973 in quanto esclude dal novero dei soggetti tenuti all'iscrizione alla Fondazione gli agenti ed i rappresentanti di commercio italiani che operano all'estero nell'interesse di preponenti italiani.

Per la definizione dell'obbligo contributivo di tali soggetti si deve fare riferimento all'art. 2, comma 2, dello stesso Regolamento laddove si rinviene un esteso rimando alle norme comunitarie e alle Convenzioni internazionali in materia di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

In particolare, si tratta in tal caso delle norme del Regolamento (CE) n. 883/2004, come modificato dal Regolamento (CE) n. 988/2009, che afferma il principio generale dell'unicità della legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale e che, per i lavoratori autonomi, stabilisce il principio della *lex loci laboris* ovvero della soggezione alla legislazione dello Stato membro in cui l'attività è esercitata.

In tal senso, come d'altronde previsto dal suddetto Regolamento della Fondazione, l'obbligo contributivo Enasarco vale per l'agente italiano o straniero che opera in Italia in nome e/o per conto di preponenti italiani o stranieri ma non per l'agente che opera all'estero nell'interesse di preponenti italiani - anche se ciò era previsto dall'art. 5, comma 1, L. n. 12/1973 - per i quali si applica l'art. 13, par. 2, del Regolamento (CE) n. 883/2004 che impone alla persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in due o più Stati membri la soggezione:

- alla legislazione dello Stato membro di residenza, se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro;
- alla legislazione dello Stato membro in cui si trova il centro di interessi delle sue attività, se non risiede in uno degli Stati membri nel quale esercita una parte sostanziale delle sue attività.

Al riguardo, il Regolamento (CE) n. 987/2009, all'art. 14, par. 6, precisa che per persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in due o più Stati membri si intende una persona che esercita, contemporaneamente o a fasi alterne, una o più attività lavorative autonome distinte, a prescindere dalla loro natura, in due o più Stati membri.

Inoltre, il medesimo Regolamento, all'art. 14, par. 8, prevede che la parte sostanziale di un'attività autonoma esercitata in uno Stato membro consiste in una parte quantitativamente sostanziale dell'insieme delle attività del lavoratore autonomo, senza che si tratti necessariamente della parte principale di tali attività con riguardo ai criteri indicativi di fatturato, orario di lavoro, numero di servizi prestati e reddito. Se, in base a tali criteri, non si raggiunge il 25% del valore dell'attività, il Regolamento esclude che una parte sostanziale delle attività sia svolta nello Stato membro in questione.

Infine, in base all'art. 14, par. 9 del Reg. (CE) n. 987/2009, per centro di interessi dell'attività di un lavoratore autonomo vanno considerati tutti gli elementi che compongono le sue attività professionali, in particolare il luogo in cui si trova la sede fissa e permanente delle attività dell'interessato, il carattere abituale o la durata delle attività esercitate, il numero di servizi prestati e la volontà dell'interessato quale risulta da tutte le circostanze.

Per gli agenti che operano abitualmente in Italia e si recano a svolgere un'attività affine esclusiva all'estero per massimo 24 mesi, il Regolamento (CE) n. 833/2004, all'art. 12, par. 2, prevede la soggezione alla legislazione del primo Stato membro.

Pertanto, riassumendo in base alle suesposte disposizioni, il Ministero conclude che l'obbligo di iscrizione alla Fondazione Enasarco risulta riferibile:

- agli agenti di commercio che operano sul territorio italiano in nome e per conto di preponenti italiani o stranieri che abbiano la sede o una qualsiasi dipendenza in Italia;
- agli agenti di commercio italiani o stranieri che operano in Italia in nome e/o per conto di preponenti italiani o stranieri, anche se privi di sede o dipendenza in Italia;
- agli agenti che risiedono in Italia e vi svolgono una parte sostanziale della loro attività;
- agli agenti che non risiedono in Italia, purché abbiano in Italia il proprio centro d'interessi;
- agli agenti che operano abitualmente in Italia ma si recano a svolgere attività esclusivamente all'estero, purché la durata di tale attività non superi i 24 mesi.

Infine, per quanto concerne la residuale categoria dei preponenti operanti in Paesi extra UE, gli stessi saranno tenuti all'iscrizione previdenziale in Italia solo laddove ciò sia previsto da trattati o accordi internazionali sottoscritti e vincolanti il singolo Paese di appartenenza.

Brevi dall'Unione europea

Avv. Nicolina Tirino

Corte di Giustizia

Lavoro subordinato - Insolvenza del datore di lavoro

Con sentenza del 28 novembre 2013, la Corte si è pronunciata in merito alla domanda proposta con ricorso n. C-309/12. La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 4 e 10 della direttiva 80/987/CEE del Consiglio, del 20 ottobre 1980, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, come modificata dalla direttiva 2002/74/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra un gruppo di lavoratori portoghesi ed il Fondo di garanzia salariale in merito alla copertura da parte di quest'ultimo dei crediti salariali dei ricorrenti nel procedimento principale nei confronti del loro ex datore di lavoro, che si trova in stato d'insolvenza. La Corte ha stabilito che la direttiva 80/987/CEE del Consiglio, del 20 ottobre 1980, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, debba essere interpretata nel senso che essa non impedisce ad una normativa nazionale, che non garantisce i crediti salariali scaduti oltre sei mesi prima dell'esercizio di un'azione diretta a far dichiarare l'insolvenza del datore di lavoro, l'avvio di un procedimento giudiziario contro il loro datore di lavoro al fine di ottenere la determinazione dell'importo di detti crediti e la relativa riscossione coattiva.

Lavoro subordinato - Distacco

Con sentenza del 7 novembre 2013, la Corte si è pronunciata, nella causa n. C-522/12. La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettera c), della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra un lavoratore del settore delle pulizie industriali, ed il suo datore di lavoro in merito agli elementi di cui tener conto al fine di stabilire il salario minimo dell'interessato. Secondo la Corte l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettera c), della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, dev'essere interpretato nel senso che non impedisce l'integrazione nel salario minimo di elementi retributivi che non modificano il rapporto tra la prestazione del lavoratore, da un lato, ed il corrispettivo da quest'ultimo percepito a titolo di retribuzione di tale prestazione, dall'altro.

Commissione Europea

Proroga regolamento CE n. 800/2008

La Commissione europea ha dato il via ad un'ampia revisione delle norme in materia di aiuti di Stato, quali quelli concernenti la ricerca, lo sviluppo, l'innovazione, gli aiuti ambientali, il capitale di rischio e gli aiuti al salvataggio e alla ristrutturazione di imprese in difficoltà. Vista l'impossibilità di portare a termine l'adeguamento di tali strumenti prima della scadenza del regolamento CE n. 800/2008 e, onde garantire un approccio coerente in tutti gli strumenti di aiuti di Stato, la Commissione ha ritenuto opportuno modificare il termine di scadenza del regolamento (CE) n. 800/2008 - relativo alle categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato - prorogandolo al 30 giugno 2014. Detta proroga è stata effettuata con il regolamento (UE) n. 1224/2013 della Commis-

sione, del 29 novembre 2013, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea n. L 320 del 30 novembre 2013.

Proroga regolamento CE n. 1857/2006

Sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea n. L 298 dell'8 novembre 2013 è stato pubblicato il regolamento (UE) n. 1114/2013 della Commissione, del 7 novembre 2013 con cui è stata prorogata la scadenza, fissata al 31 dicembre 2013, del regolamento CE n. 1857/2006, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato agli aiuti di Stato a favore delle piccole e medie imprese attive nella produzione di prodotti agricoli. La Commissione europea ha precisato che è importante garantire la continuità nell'attuazione della politica di sviluppo rurale e un passaggio agevole da un periodo di programmazione a quello successivo, per cui il detto regolamento è stato prorogato al 30 giugno 2014.

Professionisti e aziende.

Organizzazione e redditività
con i software e i servizi di nuova generazione.

Y57EF FI

Con il
CLOUD
NESSUNA
INSTALLAZIONE



DVR DOCUMENTO DI
VALUTAZIONE RISCHI

**Via telefono o, in alternativa,
via web, un “servizio” su misura
per imprese e professionisti**

SICUREZZAinService è la soluzione ideale per le imprese fino a 10 addetti e gli studi professionali che devono redigere il DVR - documento di valutazione rischi - per la prima volta.

Un “servizio su misura” via web o, in alternativa, via telefono, per la compilazione facilitata e guidata del Documento di Valutazione dei Rischi.

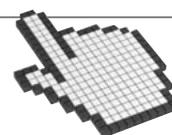
PROFESSIONISTI E IMPRESE, possono contare su un servizio accurato e professionale che guida e supporta nella redazione del DVR e nella fruizione della formazione obbligatoria. Un filo diretto con gli esperti per tutti i **soggetti obbligati**.

STUDI PROFESSIONALI, ENTI E ASSOCIAZIONI possono offrire un servizio di consulenza in materia di sicurezza ai propri clienti.

SICUREZZAinService

La gestione del Documento di Valutazione dei Rischi e degli adempimenti connessi.
FACILE, SICURA E IN CLOUD.

Scopri tutti i vantaggi su
www.sicurezzainservice.wki.it



www.software.wki.it



Wolters Kluwer
Italia

Adempimenti dal 28 dicembre 2013 all'11 gennaio 2014

N.B.: Qualora la scadenza indicata cada di sabato o di giorno festivo è possibile lo slittamento al primo giorno lavorativo successivo. La scadenza che cade di domenica slitta direttamente al giorno lavorativo successivo.

31 dicembre

Inps ex Enpals - Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale)

Soggetti obbligati

Aziende dei settori dello spettacolo e dello sport.

Adempimento

Comunicazione dei dati retributivi e contributivi, nonché delle informazioni necessarie per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni.

Modalità

Trasmissione diretta o attraverso uno degli intermediari abilitati (consulente del lavoro, associazione di categoria, dottore commercialista, ecc.) entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di competenza. Per i lavoratori dipendenti il mese di competenza è quello cui si riferisce la busta paga (criterio di competenza), per i lavoratori parasubordinati il mese in cui è stato erogato il compenso (criterio di cassa).

31 dicembre

Inps - Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale)

Soggetti obbligati

Datori di lavoro già tenuti a presentare la denuncia contributiva mod. DM10/2 e/o la denuncia mensile dei dati retributivi EMENS. Sono, quindi, obbligati ad adempiere i datori di lavoro tenuti alla compilazione della parte C, dati previdenziali ed assistenziali INPS, del modello 770 Semplificato, nonché i committenti e gli associanti in partecipazione per i lavoratori iscritti alla Gestione separata. La denuncia UNIEMENS Individuale deve essere presentata anche per i lavoratori per i quali sono dovute solo le contribuzioni minori (es.: i lavoratori iscritti all'ENPALS; i giornalisti iscritti all'INPGI; gli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti delle cooperative disciplinate dalla L. n. 240/1984, per i quali i contributi C.i.g., C.i.g.s., mobilità e ANF venivano versati con il sistema DM), nonché dai soggetti che non rivestono la qualifica di sostituti d'imposta (Ambasciate, Organismi internazionali, aziende straniere che occupano lavoratori italiani all'estero assicurati in Italia).

Adempimento

Comunicazione dei dati retributivi e contributivi, nonché delle informazioni necessarie per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni.

Modalità

Trasmissione diretta o attraverso uno degli intermediari abilitati (consulente del lavoro, associazione di categoria, dottore commercialista, ecc.) entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di competenza. Per i lavoratori dipendenti il mese di competenza è quello cui si riferisce la busta paga (criterio di competenza), per i lavoratori parasubordinati il mese in cui è stato erogato il compenso (criterio di cassa).

10 gennaio

Inps - Versamento contributi lavoratori domestici

Soggetti obbligati

Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.

Adempimento

Versamento trimestrale contributi previdenziali.

Modalità

I contributi sono versati esclusivamente secondo le seguenti modalità:

- circuito «Reti Amiche»;
- online sul sito Internet www.inps.it nella sezione Servizi on line, con pagamento tramite carta di credito;
- Contact Center numero verde gratuito 803.164, con pagamento tramite carta di credito;
- bollettino MAV - Pagamento mediante avviso.

L'Inps, in una prima fase introduttiva del pagamento tramite MAV, provvede all'invio generalizzato a tutti i datori di lavoro domestico di bollettini MAV utili per il pagamento dei contributi per l'anno 2011. Nel caso di intervenuta modifica di elementi utilizzati per la determinazione dell'importo richiesto nei MAV inviati, dal sito Internet è possibile ottenere l'immediata generazione di un altro MAV con importo conforme alle variazioni inserite. Anche per i contributi da lavoro domestico l'Istituto renderà disponibile l'attivazione del sistema di pagamento attraverso il servizio di addebito diretto sul conto corrente bancario tramite RID. Per tutte le modalità di pagamento è prevista la possibilità di doppia copia della ricevuta, per consentirne la consegna da parte del datore di lavoro al lavoratore; nel caso di pagamento tramite MAV è prevista un'attestazione che il datore di lavoro deve completare con la data del pagamento, firmare e consegnare al lavoratore.

Nel caso di pagamento al Contact Center con carta di credito, sarà inviata una doppia ricevuta all'indirizzo indicato per le comunicazioni dal datore di lavoro risultante negli archivi INPS.

10 gennaio

Versamento contributi Fondo A. Pastore (ex PREVIR)

Soggetti obbligati

Aziende di commercio, spedizione e trasporto.

Adempimento

Versamento trimestrale premi a favore dell'assicurazione polivalente supplementare - PREVIR ed ora intitolata ad Antonio Pastore - istituita a seguito di un accordo stipulato tra la Confcommercio e la FENDAC, a favore dei dirigenti in servizio presso le aziende del settore commerciale ed alberghiero ed altre iscritte al Fondo di previdenza M. Negri.

Modalità

L'Associazione Antonio Pastore invia alle aziende circa tre settimane prima della scadenza trimestrale il bollettino PIA precompilato con particolari codici identificativi per ciascuna posizione contributiva. Le aziende provvedono a trattenere dalla busta paga del dirigente le quote a suo carico, versandole con la procedura automatica di incasso (PIA) della Banca nazionale del lavoro.

10 gennaio

Versamento contributi Fondo M. Negri

Soggetti obbligati

Aziende di commercio, spedizione e trasporto.

Adempimento

Versamento trimestrale dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei dirigenti delle

aziende commerciali, dei trasporti, dei servizi, ausiliarie e del terziario avanzato, nonché dei dirigenti degli alberghi, delle agenzie marittime e dei magazzini generali.

Modalità

Il Fondo, tramite il servizio Postel, invia all'azienda nel mese precedente a quello del versamento trimestrale i moduli prestampati di pagamento PIA (procedura di incasso automatizzato) per l'accredito presso la Banca nazionale del lavoro. I versamenti possono anche essere effettuati presso altri istituti di credito.

10 gennaio

Versamento contributi Fondo M. Besusso (FASDAC)

Soggetti obbligati

Aziende di commercio, spedizione e trasporto.

Adempimento

Versamento trimestrale dei contributi assistenziali per i dirigenti delle aziende commerciali, spedizione e trasporti.

Modalità

Per il versamento si deve utilizzare il mod. C/01.

Area alimentazione e panificazione - Aziende alimentari non artigiane fino a 15 dipendenti

Ipotesi di accordo - 19 novembre 2013

Rinnovo del c.c.n.l.

- > *Decorrenza e scadenza:* 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2015
- > *Parti stipulanti:* CNA Alimentare, Confartigianato Alimentazione, Casartigiani, CLAAI, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL
- > *Campo di applicazione:* imprese artigiane e imprese non artigiane fino a 15 dipendenti del settore alimentari e panificazione

Cedolino

Novità incidenti sul calcolo del cedolino:
— Minimi tabellari (dicembre 2013, maggio 2014, ottobre 2015)

Retribuzioni dal 1° dicembre 2013

Livelli	Minimi	Indennità di contingenza	Indennità di funzione	Totale
1 Q	2.082,53	546,43	100,00	2.728,96
1	2.082,53	544,42	–	2.626,95
2	1.810,88	537,57	–	2.348,45
3	1.494,00	529,58	–	2.023,58
4	1.312,91	525,02	–	1.837,93
5	1.177,10	521,59	–	1.698,69
6	1.086,54	519,31	–	1.605,85
7	996,00	517,03	–	1.513,03
8	905,47	514,74	–	1.420,21

> Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Alimentari e panificazione - Aziende artigiane» in *Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale*.

Sintesi dell'accordo

Premessa

Con l'ipotesi di accordo 19 novembre 2013 la sfera di applicazione del contratto per l'area alimentazione e panificazione è stata ampliata per comprendervi anche le aziende alimentari non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti.

Pertanto, facendo seguito a quanto pubblicato in **Pratica Lavoro** n. 47-48/2013, pag. 2002 limitatamente alle imprese artigiane alimentari ed alle imprese della panificazione, in questa sede si riporta la sintesi delle principali intese raggiunte con riferimento alle sole imprese non artigiane.

Inquadramento dei lavoratori

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica composta da 9 livelli, sulla base delle seguenti declaratorie:

Livello Quadri

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive ai quali venga attribuita la qualifica di quadro e che, partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operano con ampia facoltà di iniziativa, con ampia autonomia decisionale e discrezionalità di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali.

Al quadro potrà essere affidata la rappresentanza dell'azienda, con potere decisionale, mediante deleghe speciali. Gerarchicamente, il quadro dipende unicamente dalla dirigenza dell'azienda.

1° Livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 2° livello e una notevole esperienza, acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sono preposti al coordinamento e al controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dalla dirigenza dell'azienda e dai quadri.

2° Livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali.

3° Livello (ex impiegati - ex intermedi)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori di concetto con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;
- gli impiegati di concetto, comunque denominati, assunti stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali hanno avuto l'incarico.

4° Livello (ex impiegati - ex intermedi - ex operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del 5° livello:

- svolgono attività complesse per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- guidano, controllano e coordinano, con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori;
- eseguono, con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi;
- a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa, svolgono attività complesse di

carattere tecnico e produttivo, conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi, con gli opportuni coordinamenti, le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina.

5° Livello (ex impiegati - ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale ed adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori altamente specializzati che, in condizione di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;
- gli impiegati d'ordine, comunque denominati, assunti stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provvedano contemporaneamente alla loro diretta consegna.

6° Livello (ex impiegati - ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutive che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori specializzati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto;
- i lavoratori specializzati che, in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi, svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché i lavoratori specializzati che, avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio nella mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione e il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione.

7° Livello (ex impiegati - ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite;
- i lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le normali regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti;
- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori;
- i lavoratori addetti al processo produttivo, che passano dall'8° al 7° livello dopo 6 mesi di calendario di effettiva prestazione nell'8° livello.

8° Livello (ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica;
- gli addetti al carico e scarico;
- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le

Periodo di prova

quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o nei magazzini.

La durata del periodo di prova non può superare i seguenti periodi, espressi in giorni di effettiva prestazione:

Livelli	Durata (giorni)
Q, 1 e 2	130
3, 4 e 5	90
6	40
7	35
8	30

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, i giorni indicati in tabella sono incrementati in ragione del coefficiente 1,2 fino ad un massimo complessivo di 130 giorni.

Sono esenti dal periodo di prova:

- i lavoratori a tempo determinato assunti per attività stagionali e per quelle aggiuntive rispetto alla prima;
- i lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione se, nel biennio precedente e per identiche mansioni, siano stati confermati in servizio nella stessa azienda dopo il superamento di precedenti periodi di prova che complessivamente abbiano raggiunto la durata massima prevista. Qualora non fosse stato raggiunto il suddetto limite massimo, l'eventuale nuovo periodo di prova non può superare la differenza tra il periodo massimo previsto dal c.c.n.l. e quello già compiuto nella stessa azienda nel biennio precedente.

Retribuzione

Minimi tabellari

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

I minimi di retribuzione risultano dalla tabella che segue:

Livelli	Par.	Dal 1.12.2013	Dal 1.5.2014	Dal 1.10.2015
1Q	230	2.082,53	2.149,68	2.159,75
1	230	2.082,53	2.149,68	2.159,75
2	200	1.810,88	1.869,27	1.878,03
3	165	1.494,00	1.542,17	1.549,40
4	145	1.312,91	1.355,24	1.361,59
5	130	1.177,10	1.215,06	1.220,75
6	120	1.086,54	1.121,58	1.126,83
7	110	996,00	1.028,12	1.032,94
8	100	905,47	934,67	939,05

La retribuzione dei viaggiatori e piazzisti sarà successivamente disciplinata.

Indennità di funzione

Ai quadri compete un'indennità di funzione di € 100 mensili.

Indennità di contingenza

I valori della ex indennità di contingenza sono riportati nella tabella che segue:

Contrattualizzazione delle prestazioni di bilateralità

Livelli	Importi mensili
1Q	546,43
1	544,42
2	537,57
3	529,58
4	525,02
5	521,59
6	519,31
7	517,03
8	514,74

Le imprese alimentari non artigiane aderiscono al sistema di bilateralità istituito per il comparto artigiano: ottemperando ai relativi obblighi contributivi, ciascuna impresa assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Pertanto, 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 € 25 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 t.f.r.

L'E.a.r. - che deve essere erogato con cadenza mensile - in caso di lavoratori assunti part-time è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l., mentre per gli apprendisti va riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Elemento di garanzia retributiva

In totale assenza di contrattazione economica a livello regionale o aziendale, a decorrere dal mese di marzo 2015 le imprese non artigiane erogheranno gli importi di cui in tabella, a titolo di elemento di garanzia retributiva:

Livelli	Importi mensili
1Q	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

Detti importi sono assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali erogazioni svolgenti analoga funzione, sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il t.f.r.

Scatti di anzianità

Per ciascun biennio di anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda - e fino ad un massimo di 5 - ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle seguenti misure unitarie:

Livelli	Importi mensili
1Q	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

Gli aumenti periodici - che decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio - non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né viceversa.

In caso di passaggio di livello, gli aumenti maturati vengono rivalutati secondo l'importo corrispondente al nuovo livello. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Non sono considerati agli effetti delle forme di retribuzione ad incentivo previste per gli operai.

Mensilità aggiuntive

Tredicesima mensilità

Va corrisposta in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di una mensilità della retribuzione normale di fatto, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero).

Quattordicesima mensilità

Va corrisposta con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno, nella misura di una mensilità della retribuzione normale di fatto, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero).

Indennità di disagio

A livello aziendale può essere istituita una indennità di disagio pari al 6% della paga base oraria da corrisondersi (limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in condizioni disagiate, con esclusione dei periodi inferiori a 30 minuti consecutivi) ai lavoratori che svolgono prevalentemente la loro attività nelle celle frigorifere con temperatura costantemente inferiore a 5 gradi centigradi, in ambienti con temperatura superiore a 38 gradi centigradi ovvero in ambienti con tasso di umidità costante superiore al 95%.

Orario di lavoro

Orario normale

La durata del lavoro normale è di 40 ore settimanali, di norma distribuite su 5 giorni, calcolate anche come media su periodi plurisettemanali.

La prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, anche come media su periodi plurisettemanali, raggiungibili utilizzando il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro, assorbendo un'ora alla settimana dal monte ore spettante a titolo di riduzione dell'orario di lavoro (vd. *infra* par. Riduzione annua).

Fatte salve differenti situazioni già in atto, possono essere concordate differenti distribuzioni, anche individuali, dell'orario settimanale di lavoro in presenza di comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

Qualora ragioni tecnico-organizzative o di mercato dovessero comportare il mantenimento del

regime di orario di 40 ore, o rendessero necessario che strutturalmente le 39 ore settimanali di cui sopra si realizzino come media su cicli plurisettimanali su base annua, le aziende attiveranno un apposito incontro con le Rappresentanze sindacali territoriali per la programmazione ed il godimento delle ore di riduzione dell'orario di lavoro non utilizzate.

La determinazione dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi ed agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

Ai soli fini contrattuali e fatti salvi gli istituti contrattuali che prevedono l'effettiva prestazione, ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale saranno computate le ore non lavorate per l'utilizzo dei vari istituti contrattuali, che comportino l'erogazione dell'intera retribuzione a carico del datore di lavoro.

Flessibilità

Flessibilità collettiva

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo di 92 ore per anno solare o per esercizio.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui sopra.

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale, vengono corrisposte le seguenti maggiorazioni della retribuzione normale mensile di fatto:

- 20% per le prime 68 ore;
- 25% per le ore successive.

In deroga ai criteri di cui sopra, le maggiorazioni si cumulano con la maggiorazione, ove spettante, del 6,5% prevista per chi non fruisce del riposo giornaliero per i pasti.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

Nel regime di flessibilità non sono previste prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

Non è considerata flessibilità la definizione strutturale di orari di lavoro settimanali diversi, che comunque determinino un orario medio su base annua pari a 39 ore.

Flessibilità individuale

Il regime di flessibilità che segue non trova applicazione alle seguenti tipologie di lavoratori: quadri; personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa; capi reparto o capi turno; manutentori; autisti; viaggiatori e piazzisti; lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia; lavoratori a domicilio; non trova altresì applicazione nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

Forme di flessibilità individuale possono essere concordate - su richiesta - tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, nei primi tre anni di vita del figlio, allo scopo di godere di ulteriori permessi retribuiti per attendere alle esigenze familiari.

In tal caso, qualora il recupero:

- 1) riguardi le ore prestate oltre le 40 settimanali, su richiesta dell'azienda e per i casi a cui può ricorrere al lavoro straordinario, nel mese di effettuazione viene erogata unicamente la maggiorazione del 25%, calcolata sulla stessa base della maggiorazione per lavoro straordinario;

2) se il recupero non riguarda le ore prestate oltre le 40 settimanali, per queste nel mese di effettuazione non sarà pagata alcuna maggiorazione.

Il recupero delle ore di cui sopra deve avvenire nei primi tre anni di vita del figlio, ovvero entro i 12 mesi successivi alla loro effettuazione.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Riduzione annua

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, il monte annuo di riduzione dell'orario di lavoro è di 76 ore per lavoratori giornalieri, turnisti 2 x 5 e 2 x 6.

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dal monte ore spettante a titolo di riduzione dell'orario di lavoro, a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Pertanto, se si adottasse l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento viene limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore. Le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto già in atto a livello aziendale.

La riduzione - assorbita da orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale - matura per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro (a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore a 15 giorni) e compete anche per le assenze retribuite dall'azienda, nonché per l'assenza obbligatoria per maternità.

Le ore di riduzione dell'orario vengono utilizzate - individualmente o collettivamente secondo i tempi e modalità compatibili con le esigenze tecniche, di produzione dell'azienda, con esclusione dei periodi di attività stagionali - per gruppi di 4 ed 8 ore indivisibili e non consecutive, salvo casi eccezionali.

La riduzione d'orario, anche in cumulo con le ore relative alle festività abolite, viene utilizzata prioritariamente a fronte della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore ed a contrazione temporanea di mercato.

La malattia insorta durante i permessi per riduzione dell'orario di lavoro e festività abolite, non sospende il loro godimento, mentre la malattia insorta prima del godimento dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro e festività abolite, già concessi, sospende il loro decorso unicamente nei casi di ricovero ospedaliero e certificato di malattia con prognosi iniziale superiore a 7 giorni.

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per i seguenti giorni di calendario:

Anni di servizio	Durata/giorni
fino al 5°	180
oltre il 5°	365

In caso di più eventi morbosi, l'obbligo della conservazione del posto cessa comunque qualora i predetti limiti vengano raggiunti nell'arco, rispettivamente, di 17 mesi e 24 mesi.

Superato il periodo di conservazione del posto, il lavoratore ha diritto, previa richiesta scritta che deve pervenire almeno 24 ore prima del raggiungimento del limite del comporta, ad un periodo di aspettativa (senza decorrenza della retribuzione, né dell'anzianità di servizio per nessun istituto contrattuale) fino a 8 mesi.

Per i lavoratori a tempo determinato la durata massima della conservazione del posto, nei limiti della scadenza del termine, è di 4 mesi.

Trattamento economico

I lavoratori non in prova hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione normale netta:

Anni di servizio	100% della retribuzione	50% della retribuzione
fino al 5°	180 gg di calendario	—
oltre il 5°	180 gg di calendario	185 gg di calendario

Per i lavoratori con rapporto a tempo determinato l'integrazione aziendale viene corrisposta limitatamente al periodo per il quale l'INPS eroga la relativa indennità (e comunque non oltre la scadenza del termine).

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto

Ai lavoratori non in prova la conservazione del posto spetta per tutto il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta, nel caso di malattia professionale e fino alla guarigione clinica, nel caso di infortunio sul lavoro.

Per gli operai non in prova, assunti con contratto a tempo determinato, la durata massima della conservazione del posto, nel limite della scadenza del termine, è di 4 mesi.

Trattamento economico

Trova applicazione il trattamento economico previsto in caso di malattia.

Maternità

Per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria le lavoratrici hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera che viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza dell'intera retribuzione di fatto netta.

Preavviso

Sia in caso di licenziamento che di dimissioni la durata del preavviso è la seguente (i giorni si intendono di calendario):

Livelli	Operai	Impiegati
1Q e 1	—	3 mesi
2	—	2 mesi
3	—	1 mese
4	1 mese	1 mese
5	1 mese	1 mese
6	15 gg	1 mese
7	15 gg	1 mese
8	15 gg	—

Assistenza sanitaria integrativa

Ai dipendenti dalle imprese alimentari non artigiane si applica la normativa del Fondo SAN.ARTI.

Apprendistato professionalizzante

Qualificazione professionale e durata

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal 2° al 7° della classificazione.

La durata massima dell'apprendistato è di 3 anni e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è così fissata:

Livelli	Durata complessiva (mesi)	Primo periodo (mesi)	Secondo periodo (mesi)	Terzo periodo (mesi)
2	36	10	10	16
3, 4 e 5	36	10	12	14
6	36	6	14	16
7	24	6	18	-

Periodo di prova

La durata del periodo di prova non può superare quella prevista per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- terzo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 7° livello saranno inquadrati al livello finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Anzianità di servizio

Nei confronti degli apprendisti confermati a tempo indeterminato, ai fini degli scatti di anzianità è considerato utile un periodo pari ad 1/3 della durata dell'apprendistato prestato presso la medesima azienda.

Attività formativa

Sono previste almeno 80 ore medie annue retribuite di formazione professionalizzante (comprensiva degli aspetti legati alla sicurezza), integrate dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente.

La formazione può essere svolta anche «on the job», in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, «action learning», visite aziendali, etc.

Per quanto riguarda i profili formativi deve farsi riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali individuate nel repertorio dell'Isfol.

Ferie

Le ferie maturano pro quota con riferimento al periodo effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Malattia e infortunio

In caso di malattia, l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione del 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti della durata dell'apprendistato.

Qualora si verifichi un infortunio sul lavoro, l'azienda provvede all'integrazione del trattamento Inail fino a concorrenza del 100% della retribuzione normale dal primo giorno e fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di invalidità temporanea (nei limiti della durata dell'apprendistato).

Preavviso

La durata del preavviso è di 15 giorni.

Lavoro a termine

Ipotesi ammesse

L'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato è consentita dal c.c.n.l. nelle seguenti ipotesi:

- 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 di impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

Limiti percentuali

Nei casi sopra indicati, il numero massimo di lavoratori occupati a tempo determinato non può superare, in media annua, il 14% (elevabile da accordi territoriali o aziendali) dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa al 31 dicembre dell'anno precedente; possono, comunque, stipularsi fino a 10 contratti a termine.

L'eventuale frazione di unità è arrotondata all'unità superiore.

Per «fase di avvio di nuove attività», durante la quale, ai sensi di legge, è possibile stipulare contratti a termine senza limitazioni quantitative, si intende:

- un periodo fino a 18 mesi, per l'avvio di una nuova unità produttiva;
- un periodo fino a 12 mesi, per l'avvio di una nuova linea/modulo di produzione.

Tali periodi possono essere incrementati, previo accordo aziendale, con riferimento ad aziende o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. n. 218/1978.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che abbia prestato attività stagionale ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, presso la stessa azienda, con le medesime mansioni.

La richiesta va fatta entro 3 mesi dalla cessazione del contratto e il diritto si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza rispetto ad assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi riferite a mansioni già espletate nei rapporti a termine.

La richiesta scritta va fatta entro 6 mesi dalla cessazione del contratto e il diritto si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.

Contratti acausali

Il rapporto di lavoro a termine acausale può essere instaurato, oltre che nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi (comprensivi di eventuale proroga), anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- secondo rapporto a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro, la cui durata non può eccedere i 12 mesi; tale secondo rapporto di lavoro può avere una durata non superiore a quella del primo contratto, comprensiva di eventuale proroga, e deve essere attivato 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.

Nei casi suddetti non sono richiesti intervalli temporali tra un contratto e l'altro.

Lavoro a tempo parziale

Per tutte le ipotesi di contratto a termine causale ex art. 1, D.Lgs. n. 368/2001 e acausale opera il limite di legge dei 36 mesi o le sue eventuali deroghe previste dalla contrattazione collettiva.

Intervalli temporali

Nel caso di attività stagionali non trovano applicazione gli intervalli temporali tra più contratti a termine stipulati con lo stesso lavoratore.

Inoltre, a tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo si applicano gli intervalli temporali ridotti di 5 giorni (contratti fino a 6 mesi) o di 10 giorni (contratti superiori a 6 mesi).

Nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni sostitutive (es. lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.), gli intervalli temporali possono essere eliminati con uno specifico accordo di 2° livello.

Tipologie di contratti

L'instaurazione del rapporto (o la sua trasformazione) deve risultare da atto scritto, con indicazione dell'orario ridotto e della sua articolazione.

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (con orario giornaliero di lavoro ridotto rispetto al tempo pieno), verticale (con orario giornaliero a tempo pieno limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (con combinazione del tempo parziale orizzontale e verticale).

Orario di lavoro

Clausole elastiche e flessibili

È in facoltà delle parti introdurre nel contratto a tempo parziale (all'atto della stipula o successivamente, nel corso del suo svolgimento, anche nelle ipotesi di contratto a termine) clausole che consentano:

— la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili), anche determinando il passaggio dal part-time orizzontale a verticale o viceversa, oppure al sistema misto;

— la variazione in aumento della stessa (clausole elastiche), nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto.

La variazione della collocazione temporale dell'orario di lavoro già definito ovvero l'aumento della durata della prestazione devono essere comunicati al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. In presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, il termine di preavviso può essere ridotto fino a 2 giorni.

Sia in caso di introduzione di clausole flessibili che elastiche, per le ore di lavoro prestate secondo il patto di cui sopra compete al lavoratore una maggiorazione del 15% della quota oraria della retribuzione normale di fatto (20% qualora il termine di preavviso sia ridotto a 2 giorni).

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle relative maggiorazioni in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, riferito all'intera azienda o ad unità organizzative autonome, e qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore.

Il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche nei casi documentati di:

- a) necessità di 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;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) 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;

- d) necessità di accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- e) necessità di studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Lavoro supplementare

Le prestazioni di lavoro supplementare sono ammesse:

- fino al 70% dell'orario stabilito, compensate con la maggiorazione del 15% della retribuzione normale mensile di fatto;
- oltre detto limite e fino al raggiungimento del 85% dell'orario stabilito, compensate con la maggiorazione del 30% della retribuzione normale mensile di fatto.

Qualora il limite massimo di cui sopra sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta 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. Tale consolidamento deve risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro diventa operativo dal mese successivo a quello della richiesta.

Il lavoratore può esimersi dall'effettuare prestazioni supplementari o straordinarie nei medesimi casi previsti per la revoca/modifica delle clausole elastiche e flessibili (vd. *supra*).

Trasformazione del rapporto

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro deve tenere conto delle domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale motivate dalle seguenti necessità: assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; accudire i figli fino al compimento dei 7 anni; connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado, del diploma universitario o di laurea; accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai 3 anni di vita del bambino (in tale ipotesi è poi possibile rientrare a tempo pieno, previa richiesta scritta da presentare almeno 60 giorni prima del richiesto rientro).

Il lavoratore il cui rapporto sia stato in precedenza trasformato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle medesime mansioni o mansioni equivalenti.

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto potrà essere successivamente riconvertito in lavoro a tempo pieno, su richiesta del lavoratore.

La priorità della trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale è riconosciuta in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché in caso di assistenza di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, ovvero in presenza di figlio convivente di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap.

La previdenza integrativa è realizzata attraverso l'adesione al Fondo di previdenza complementare Fon.Te, costituito il 9 aprile 1998 ed autorizzato all'esercizio della attività in data 23 ottobre 2001, a seguito dell'accordo 27 gennaio 2011 e del successivo comunicato di Fon.Te. Il Fondo viene alimentato mediante i seguenti contributi sulla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.:

- 1% a carico del lavoratore; i lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento pari al 2% della medesima retribuzione;
- 1% a carico del datore di lavoro (1,20% con decorrenza dal 1° gennaio 2014);
- 16% del t.f.r. maturando.

**Previdenza
integrativa**

Penne, spazzole e pennelli - Aziende industriali

Ipotesi di accordo - 27 novembre 2013

Rinnovo del c.c.n.l.

- > *Decorrenza e durata:* 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2015
- > *Parti stipulanti:* Assoscrittura e Assospazzole con Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil
- > *Campo di applicazione:* dipendenti dalle aziende produttrici di penne, spazzole e pennelli

Cedolino

Novità incidenti sul calcolo del cedolino:

- Minimi tabellari (dicembre 2013, giugno 2014, maggio 2015)
- Una tantum (gennaio 2014, aprile 2014)
- Elemento perequativo (febbraio 2014, dicembre 2014, dicembre 2015)

Retribuzioni dal 1° dicembre 2013

Livelli	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Indennità di funzione	Totale
7Q	1.426,35	525,95	10,33	82,63	2.045,26
7	1.426,35	525,95	10,33	–	1.962,63
6	1.263,72	520,09	10,33	–	1.794,14
5	1.176,40	517,90	10,33	–	1.704,63
4S	1.096,60	515,55	10,33	–	1.622,48
4	1.049,41	515,55	10,33	–	1.575,29
3S	1.014,94	513,45	10,33	–	1.538,72
3	977,91	513,45	10,33	–	1.501,69
2	902,13	512,06	10,33	–	1.424,52
1	638,68	509,75	10,33	–	1.158,76

> Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Penne, spazzole e pennelli - Aziende industriali» in *Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale*.

Sintesi dell'accordo

Minimi tabellari

A seguito degli aumenti stabiliti da dicembre 2013, giugno 2014 e maggio 2015 gli importi dei minimi di retribuzione sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.12.2013	Dal 1.6.2014	Dal 1.5.2015
7Q	1.426,35	1.487,24	1.534,08
7	1.426,35	1.487,24	1.534,08
6	1.263,72	1.320,39	1.363,98

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.12.2013	Dal 1.6.2014	Dal 1.5.2015
5	1.176,40	1.230,25	1.271,68
4S	1.096,60	1.147,59	1.186,81
4	1.049,41	1.098,03	1.135,43
3S	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

Ai lavoratori in forza alla stipula dell'accordo in oggetto sarà corrisposto, in due rate uguali con la retribuzione di gennaio 2014 e di aprile 2014, un importo forfettario, commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° gennaio 2013-30 novembre 2013, con riduzione proporzionale per i casi di assunzione nel periodo suddetto, di volontariato civile, aspettativa, assenza facoltativa post-partum, Cig a zero ore nonché nei casi di part-time. Gli importi sono i seguenti:

Livelli	Importi	
	Gennaio 2014	Aprile 2014
7Q	258,68	258,68
7	258,68	258,68
6	240,74	240,74
5	228,78	228,78
4S	216,60	216,60
4	206,56	206,56
3S	201,03	201,03
3	195,50	195,50
2	180,50	180,50
1	112,81	112,81

L'una tantum non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e legale né del t.f.r.

Elemento perequativo

Nel caso di assenza di contrattazione aziendale con contenuti economici, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ogni anno, con la retribuzione di dicembre verrà erogato un elemento perequativo, onnicomprensivo e non incidente sul t.f.r.

Gli importi sono stabiliti in € 250,00 per il 2013 (erogati con la retribuzione di febbraio 2014), € 250,00 per il 2014 (erogati con la retribuzione di dicembre 2014), ed € 265,00 per il 2015 (erogati con la retribuzione di dicembre 2015).

In caso di inizio o cessazione del rapporto in corso d'anno la somma sarà riproporzionata pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato (la frazione superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero).

La somma sarà riproporzionata anche in caso di part-time.

Banca ore

Dal 1° gennaio 2014 nella banca ore confluiscono le prime 24 ore annue di lavoro straor-

dinario nonché anche le prime 16 ore annue di lavoro supplementare dei lavoratori part-time.

Malattia

Venendo a cessare il trattamento mutualistico, il datore di lavoro erogherà all'operaio un'indennità pari al 70% della retribuzione normale di fatto per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

L'intermedio e l'impiegato non in prova hanno diritto al 70% della retribuzione di fatto (*) per il periodo eccedente il 6° mese e sino al termine del periodo di conservazione del posto.

(*) Retribuzione normale di fatto per gli intermedi.

Permessi

Il lavoratore potrà usufruire di 3 giorni di permesso retribuito in caso di ricovero ospedaliero di figli di età inferiore a 8 anni, a condizione che abbia già utilizzato il totale delle ore di rol e banca ore maturate alla fine del mese precedente.

Oltre a quanto previsto per legge, il lavoratore padre ha diritto a 1 giorno di permesso retribuito in caso di nascita, adozione o affidamento di ciascun figlio, da fruire entro 2 settimane dall'evento.

Apprendistato professionalizzante

Possono essere stipulati nuovi contratti di apprendistato se l'azienda ha confermato in servizio almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti. Non si calcolano i rapporti risolti durante il periodo di prova, per licenziamento per giusta causa e per dimissioni. Il limite non si applica nelle aziende che occupano meno di 10 addetti.

È comunque consentita l'assunzione di un apprendista in caso di mancato rispetto del limite suddetto o di totale mancata conferma.

Qualificazione professionale e durata

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per la destinazione finale ai livelli dal 2° al 7° della classificazione.

La durata massima dell'apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è la seguente:

Livelli	Mesi			
	Durata totale	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
7 e 6	36	10	10	16
5	36	10	10	16
4S e 4	36	10	10	16
3S e 3	36	10	10	16
2	36	10	10	16

Vengono abrogate le durate ridotte per i laureati destinati al 7° e 6° livello e per gli apprendisti che avessero svolto nella stessa azienda stages o tirocini.

In caso di sospensione del rapporto per periodi superiori a 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il contratto può essere prorogato per un periodo pari alla sospensione.

Periodo di prova

Il periodo di prova è di 2 mesi.

Retribuzione

Viene abrogata la norma per cui la retribuzione dell'apprendista non può superare la retribuzione netta del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità aziendale.

Attività formativa

Sono previste almeno 80 ore medie annue retribuite di formazione professionalizzante, integrabili dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, fino ad un massimo di 120 ore medie annue.

L'accordo fornisce i profili formativi.

Preavviso

Entrambe le parti possono recedere dal contratto con un preavviso ai sensi di quanto disposto dal c.c.n.l.

Lavoro a termine

Ipotesi ammesse - Contratti acausali

Le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo non sono richieste per l'assunzione a termine:

- di lavoratori percettori dell'Aspi con requisiti normali e/o ridotti e/o dell'indennità di mobilità o comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga;
- di soggetti con invalidità permanente di almeno il 20%;
- di soggetti inoccupati con più di 50 anni;
- di appartenenti alle liste di cui alla L. n. 68/1999.

La contrattazione aziendale potrà individuare casi ulteriori.

Limiti percentuali

Per «fase di avvio di nuove attività» (per la quale è escluso ogni limite quantitativo), si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi riferito all'inizio di un'attività produttiva o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea o modulo di produzione o di un'unità produttiva aziendale o di servizio o al lancio di un nuovo marchio.

Il periodo di 12 mesi può essere incrementato da accordo aziendale.

Successione di contratti

Le disposizioni in materia di intervallo tra contratti a termine non si applicano nell'ipotesi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto. La contrattazione aziendale potrà individuare casi ulteriori.

Dimissioni

In caso di dimissioni, i termini di preavviso previsti per i lavoratori a tempo indeterminato sono ridotti alla metà, ad eccezione degli operai per i quali rimangono confermati quelli ordinari pari a 6 giorni (48 ore) per i livelli 1, 2 e 3 e 12 giorni per i livelli 4, 4S.

Lavoro a tempo parziale

Limiti percentuali

Con riferimento al limite dell'8% per l'instaurazione di rapporti a tempo parziale, la frazione di unità si arrotonda all'unità superiore.

Le aziende accoglieranno - nel limite di un 2% ulteriore rispetto all'8% - le richieste di trasformazione del rapporto 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 di età.

Clausole elastiche e flessibili

Il lavoratore otterrà, previa richiesta scritta presentata con un preavviso di 1 settimana, la sospensione temporanea o la modifica concordata delle clausole elastiche o flessibili qualora la variazione risulti pregiudizievole alle sue esigenze, in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero della necessità di assistenza continua del coniuge o di parenti di 1° grado, di iscrizione e frequenza di

Contratto di somministrazione

corsi di formazione, o corsi regolari di studio di cui al c.c.n.l. (formazione continua o lavoratori studenti), in orari non compatibili con le variazioni pattuite o di documentata stipula di un nuovo rapporto part-time.

Le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo non sono richieste per l'assunzione in somministrazione:

- di lavoratori percettori dell'Aspi con requisiti normali e/o ridotti e/o dell'indennità di mobilità o comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga;
- di soggetti con invalidità permanente di almeno il 20%;
- di soggetti inoccupati con più di 50 anni;
- di appartenenti alle liste di cui alla L. n. 68/1999.

La contrattazione aziendale potrà individuare casi ulteriori.

L'acausalità è ammessa anche per la prima eventuale proroga del rapporto, purché questo abbia ad oggetto in via prevalente la stessa attività lavorativa.

Alimentari - Piccola e media industria

Verbale di accordo - 28 novembre 2013

Rinnovo del c.c.n.l.

- > *Decorrenza e scadenza:* 1° maggio 2013 - 30 giugno 2016
- > *Parti stipulanti:* Unionalimentari-Confapi con Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil
- > *Campo di applicazione:* piccole e medie industrie alimentari.

Cedolino

Novità incidenti sul calcolo del cedolino:

- Minimi tabellari (maggio 2013, luglio 2014, maggio 2015, aprile 2016)
- Arretrati (gennaio 2014, febbraio 2014, marzo 2014, aprile 2014)

Retribuzioni dal 1° luglio 2014 - Settore alimentari

Livelli	Minimi	Indennità di contingenza	E.d.r. confederale	Totale
Quadro	2.182,54	546,43	10,33	2.739,30
1	2.082,54	544,42	10,33	2.637,29
2	1.810,89	537,57	10,33	2.358,79
3	1.494,01	529,58	10,33	2.033,92
4	1.312,92	525,02	10,33	1.848,27
5	1.177,09	521,59	10,33	1.709,01
6	1.086,53	519,31	10,33	1.616,17
7	995,99	517,03	10,33	1.523,35
8	905,46	514,74	10,33	1.430,53

Retribuzioni dal 1° luglio 2014 - Settore panifici industriali

Livelli	Minimi	Indennità di contingenza	E.d.r. confederale	Totale
1	1.346,54	530,43	10,33	1.887,30
2	1.242,12	527,52	10,33	1.779,97
3 A	1.145,07	524,80	10,33	1.680,20
3 B	1.066,40	522,58	10,33	1.599,31
4	898,63	517,62	10,33	1.426,58
5	799,42	514,66	10,33	1.324,41
6	673,77	511,17	10,33	1.195,27

➤ Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Alimentari - Piccola e media industria» in *Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale*.

Sintesi dell'accordo

Procedura di rinnovo del c.c.n.l.

In caso di ritardato rinnovo del c.c.n.l., per ogni mese intercorrente tra la scadenza del contratto scaduto e la sottoscrizione del contratto nuovo, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

Minimi tabellari

A seguito degli aumenti stabiliti dall'accordo con decorrenza 1° maggio 2013, 1° luglio 2014, 1° maggio 2015 e 1° aprile 2016, i minimi tabellari mensili sono i seguenti:

Settore alimentari

Livello	Importi mensili			
	dal 1.5.2013	Dal 1.7.2014	Dal 1.5.2015	Dal 1.4.2016
Q	2.115,38	2.182,54	2.249,69	2.259,76
1	2.015,38	2.082,54	2.149,69	2.159,76
2	1.752,49	1.810,89	1.869,28	1.878,04
3	1.445,84	1.494,01	1.542,19	1.549,41
4	1.270,59	1.312,92	1.355,26	1.361,61
5	1.139,14	1.177,09	1.215,05	1.220,74
6	1.051,50	1.086,53	1.121,57	1.126,82
7	963,88	995,99	1.028,11	1.032,93
8	876,27	905,46	934,66	939,04

N.B.: I livelli 3 e 5 comprendono, rispettivamente, i viaggiatori e piazzisti di 1ª categoria e di 2ª categoria.

Settore panifici industriali

Livello	Importi mensili			
	dal 1.5.2013	Dal 1.7.2014	Dal 1.5.2015	Dal 1.4.2016
1	1.295,59	1.346,54	1.397,50	1.405,14
2	1.195,24	1.242,12	1.289,00	1.296,03

Arretrati maggio-novembre 2013

Livello	Importi mensili			
	dal 1.5.2013	Dal 1.7.2014	Dal 1.5.2015	Dal 1.4.2016
3 A	1.102,02	1.145,07	1.188,13	1.194,59
3 B	1.026,40	1.066,40	1.106,40	1.112,40
4	864,75	898,63	932,52	937,60
5	769,10	799,42	829,74	834,28
6	648,29	673,77	699,24	703,06

Ai lavoratori in servizio al 28 novembre 2013, l'incremento della retribuzione spettante per il periodo 1° maggio-30 novembre 2013 verrà erogato, raggugiandolo ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, alle seguenti scadenze:

- con la retribuzione di competenza del mese di gennaio 2014, la retribuzione di maggio, giugno e la quattordicesima mensilità;
- con la retribuzione di competenza del mese di febbraio 2014, la retribuzione di luglio e agosto;
- con la retribuzione di competenza del mese di marzo 2014, la retribuzione di settembre e ottobre;
- con la retribuzione di competenza del mese di aprile 2014, la retribuzione di novembre.

Gli arretrati sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e di legge e pertanto, relativamente al periodo 1° maggio-30 novembre 2013, non determinano nessun ricalcolo di voci retributive dirette o indirette, legali o contrattuali, fatto salvo il t.f.r.

Le somme spettano per i periodi di assenza che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico degli istituti INPS e INAIL con integrazione a carico azienda, nonché in caso di intervento di Cassa integrazione e contratti di solidarietà (a condizione che sia stata lavorata oltre la metà delle ore mensili).

Non spettano per i mesi di detto periodo in cui si sia verificata sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico del datore di lavoro, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

In caso di risoluzione del rapporto, le somme arretrate non erogate saranno corrisposte con le competenze di fine rapporto.

Assistenza integrativa

Assistenza sanitaria

Le Parti, confermando quanto stabilito con l'Accordo interconfederale 30 gennaio 2013 in materia di sanità integrativa, stabiliscono di incontrarsi, all'effettivo avvio del fondo, per definire le modalità di contribuzione.

Nel caso in cui entro il 31 dicembre 2015 il fondo Sanapi non dovesse essere operativo, le Parti si attiveranno entro il 29 febbraio 2016 per definire un fondo sanitario di categoria; per il finanziamento del fondo le aziende verseranno € 10 mensili (per 12 mensilità) per ogni dipendente a tempo indeterminato.

Finanziamento della bilateralità

La bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi della piccola industria è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria, in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria.

A decorrere dal 28 novembre 2013, in caso di mancata adesione alla bilateralità, l'azienda deve erogare ai lavoratori un elemento retributivo aggiuntivo (E.a.r.) pari a € 25 mensili per 12 mensilità, non riassorbibile, che ha riflessi su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali,

indiretti o differiti, escluso il t.f.r. ed è altresì tenuta all'erogazione diretta in favore dei lavoratori di prestazioni equivalenti a quelle erogate dalla bilateralità nazionale e regionale.

Per i lavoratori part-time tale importo è corrisposto in proporzione all'orario di lavoro mentre per gli apprendisti andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione.

Per le aziende che aderiscono alla bilateralità e sono in regola con i versamenti, l'E.a.r. è compreso nella quota di adesione e pertanto non va versato.

A decorrere dal 28 novembre 2013 saranno avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, i cui contributi annui a carico delle aziende sono così suddivisi:

Fondo Sicurezza PMI CONFAPI

— € 18,00 (€ 1,50 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore per aziende prive di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

— € 6,00 (€ 0,50 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore in aziende con RLS.

Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI

— € 6,00 (€ 0,50 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore full-time per lo sviluppo dell'apprendistato;

— € 3,00 (€ 0,25 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore part-time fino a 20 ore.

Fondo Sostegno al reddito

— € 28,00 (€ 2,33 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore. Tale contributo assorbe i 2 euro previsti per il sostegno al reddito previsti nel precedente contratto.

Osservatorio della contrattazione e del lavoro

— € 8,00 (€ 0,66 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore per il sostegno alla bilateralità, alla rappresentanza sindacale e alla contrattazione di secondo livello;

— € 12,00 (€ 1,00 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore per ulteriori attività (assistenza contrattuale).

I versamenti saranno effettuati all'OPNC e all'ENFEA, secondo le modalità previste dall'accordo Interconfederale 23 luglio 2012 e dall'Intesa applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni degli enti stessi, 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 del relativo versamento.

Osservatorio nazionale di settore

Per favorire il sistema di informazioni a livello nazionale si concorda, a titolo sperimentale per la durata di vigenza del contratto, l'attivazione di un Osservatorio nazionale di settore che verrà costituito su indicazione del Comitato di indirizzo e finanziato con un contributo mensile a carico del datore di lavoro pari a € 1,00 per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo pieno.

Apprendistato

La disciplina di cui al c.c.n.l. 16 settembre 2010, integrata dall'accordo 20 aprile 2012, viene così integrata.

Resta confermato che ai contratti di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla naturale scadenza.

Limiti numerici

Il numero complessivo di apprendisti assumibili non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori qualificati in servizio presso il datore di lavoro; nelle aziende con meno di 10 dipendenti il numero complessivo di apprendisti non può superare il 100% delle maestranze specializzate.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Limiti di età - Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere d'istruzione

Possono essere assunti in tutti i settori di attività i giovani che abbiano compiuto i 15 anni di età e fino al compimento del 25° anno.

Durata - Apprendistato professionalizzante

La durata massima, espressa in mesi di calendario, del periodo di apprendistato è di 24 mesi per il livello 7° e di 36 mesi per gli altri livelli.

Le Parti demandano all'Osservatorio Nazionale l'individuazione delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per le quali la durata massima è fissata in 5 anni (in tal caso la suddivisione in periodi rimane quella fissata dall'art. 14 del c.c.n.l. 16 settembre 2010).

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione si sommano ai periodi indicati in tabella, entro il limite massimo complessivo di 36 mesi.

Ai lavoratori 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 è riconosciuta una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi.

Retribuzione - Apprendistato professionalizzante e per l'alta formazione

Per i contratti di apprendistato stipulati dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 167/2011 la durata massima e la suddivisione in periodi ai fini retributivi è così determinata:

Durata complessiva	Mesi		
	I periodo	II periodo	III periodo
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

Attività formativa - Apprendistato professionalizzante

Sono previste un minimo di 80 ore medie annue di formazione professionalizzante, integrate dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente.

L'accordo fornisce i nuovi profili formativi e le relative conoscenze formative e capacità professionali.

Preavviso

La durata del preavviso è di 15 giorni.

Apprendistato - Panifici industriali

Ferma restando la disciplina prevista per gli altri settori, la durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante per i panifici industriali è di 36 mesi per i livv. dal 1° al 3° e di 28 mesi per i livv. 4° e 5°.

Le Parti demandano all'Osservatorio Nazionale di individuare le figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per le quali la durata massima è fissata in 5 anni (in tal caso la suddivisione in periodi rimane quella fissata dall'art. 14 del c.c.n.l. 16 settembre 2010).

Per i contratti di apprendistato stipulati dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 167/2011 la durata massima e la suddivisione in periodi è così determinata:

Lavoro a termine

Durata complessiva	Mesi		
	I periodo	II periodo	III periodo
28	17	8	3
34	20	10	4
36	21	11	4

Contratti acausali

Il requisito delle ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive non è richiesto in tutte le ipotesi previste dalla legge e nelle seguenti ulteriori ipotesi:

— secondo rapporto a termine, 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 non potrà avere una durata superiore a quella del primo contratto, comprensiva di eventuale proroga e per le stesse mansioni;

— rapporto a termine di durata non superiore a 12 mesi, con soggetti che con lo stesso datore di lavoro abbiano avuto altri rapporti a termine ai sensi dell'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001.

Nei casi suddetti non sono richiesti intervalli temporali tra un contratto e l'altro.

Per tutte le ipotesi di contratto a termine causale ex art. 1, D.Lgs. n. 368/2001 e acausale opera il limite di legge dei 36 mesi o le sue eventuali deroghe previste dalla contrattazione collettiva.

Intervalli temporali

A tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo si applicano gli intervalli temporali ridotti di 5 giorni (contratti fino a 6 mesi) o di 10 giorni (contratti superiori a 6 mesi).

Nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni sostitutive (es. lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.), gli intervalli temporali possono essere eliminati.

Legno e arredamento - Piccola e media industria - Confimi

Ipotesi di accordo - 29 novembre 2013

Nuovo c.c.n.l.

> *Decorrenza e durata:* 1° giugno 2013 - 31 maggio 2016

> *Parti stipulanti:* Confimi impresa legno, arredo e design con Filca-Cisl, Fillea-Cgil e Feneal-Uil

> *Campo di applicazione:* piccole e medie industrie legno, mobili, design, arredamento, sughero e forestazione

Cedolino

Novità incidenti sul calcolo del cedolino:

— Minimi tabellari (dicembre 2013, luglio 2014, agosto 2015)

— Arretrati (dicembre 2013, gennaio, febbraio, marzo, aprile, maggio 2014)

— Elemento perequativo (dicembre 2013)

Retribuzioni dal 1° dicembre 2013

Categorie	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Totale
AD3	1.711,16	531,30	10,33	2.252,79
AD2	1.591,78	528,03	10,33	2.130,14
AD1	1.472,39	528,03	10,33	2.010,75
AC4	1.353,02	528,03	10,33	1.891,38
AC3	1.233,63	522,49	10,33	1.766,45
AC2	1.233,63	522,49	10,33	1.766,45
AC1	1.130,17	522,49	10,33	1.662,99
AS3	1.233,63	522,49	10,33	1.766,45
AS2	1.114,24	522,49	10,33	1.647,06
AS1	1.066,49	518,30	10,33	1.595,12
AE3	1.006,81	518,30	10,33	1.535,44
AE2	947,11	515,30	10,33	1.472,74
AE1	795,89	512,79	10,33	1.319,01

➤ Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Legno e arredamento - Aziende industriali» in *Tuttolavoro* - modulo *Disciplina contrattuale*.

Sintesi dell'accordo

Premessa

In data 29 novembre 2013 Confimi Impresa Legno, arredo e design ha siglato con Filca-Cisl, Fillea-Cgil e Feneal-Uil un'ipotesi di accordo per un separato (*) c.c.n.l. per i dipendenti delle piccole e medie industrie legno, mobili, design, arredamento, sughero e forestazione. Entro 60 giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi, le Parti procederanno alla stesura definitiva del c.c.n.l.

Viene recepito l'Accordo interconfederale 1° agosto 2013 tra Confimi e Cgil, Cisl e Uil.

(*) N.B. L'Unital-Confapi con Filca-Cisl, Fillea-Cgil e Feneal-Uil hanno siglato, in data 25 ottobre 2013, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del c.c.n.l. (v. *Pratica Lavoro* n. 44/2013, pag. 1885).

Minimi tabellari

Per effetto degli incrementi stabiliti con decorrenza dicembre 2013, luglio 2014 e agosto 2015, i nuovi minimi tabellari mensili risultano i seguenti:

Categoria	Importi mensili		
	dal 1.12.2013	dal 1.7.2014	dal 1.8.2015
AD3	1.711,16	1.775,66	1.844,46
AD2	1.591,78	1.651,78	1.715,78
AD1	1.472,39	1.527,89	1.587,09
AC4	1.353,02	1.404,02	1.458,42
AC3	1.233,63	1.280,13	1.329,73
AC2	1.233,63	1.280,13	1.329,73

Categoria	Importi mensili		
	dal 1.12.2013	dal 1.7.2014	dal 1.8.2015
AC1	1.130,17	1.172,77	1.218,21
AS3	1.233,63	1.280,13	1.329,73
AS2	1.114,24	1.156,24	1.201,04
AS1	1.066,49	1.106,69	1.149,57
AE3	1.006,81	1.044,76	1.085,24
AE2	947,11	982,81	1.020,89
AE1	795,89	825,89	857,89

Arretrati

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità da giugno a novembre 2013 verranno corrisposti:
 — una quota con la retribuzione di dicembre 2013;
 — una quota con le retribuzioni di gennaio, febbraio, marzo, aprile e maggio 2014.

Categoria	Importi
AD3	51,60
AD2	48,00
AD1	44,40
AC4	40,80
AC3	37,20
AC2	37,20
AC1	34,08
AS3	37,20
AS2	33,60
AS1	32,16
AE3	30,36
AE2	28,56
AE1	24,00

Elemento perequativo

L'elemento perequativo, pari ad € 8 mensili per 12 mensilità, viene elevato dal 1° dicembre 2013 ad € 13 mensili.

L'elemento spetta ai lavoratori occupati nelle aziende prive di contrattazione di 2° livello che non percepiscano altri trattamenti economici collettivi o individuali in aggiunta a quanto spettante dal c.c.n.l., pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Tale importo è onnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o legali diretti e indiretti e non è incidente sul t.f.r.

Malattia

In caso di patologie gravi accertate (tumoriali e leucemiche) che comportino terapie salvavita, il lavoratore avrà diritto ad un'aspettativa non retribuita per un periodo massimo di 365 giorni di calendario, da richiedere per iscritto con almeno 3 mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.

Assistenza integrativa

Le Parti individuano quale fondo sanitario integrativo di settore il Fondo Altea.

La contribuzione a carico azienda decorrerà dal 1° agosto 2014 e sarà pari ad € 10 mensili, per 12 mensilità.

Apprendistato

Apprendistato professionalizzante

Possono essere stipulati nuovi contratti di apprendistato professionalizzante qualora le imprese abbiano mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 12 mesi precedenti la nuova assunzione.

A tale fine non si computano i rapporti cessati per recesso durante o al termine del periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualificazione professionale

Il contratto di apprendistato può essere stipulato per tutte le categorie dalla AE2 alla AD3.

Per l'area direzionale, cat. AD1, AD2 e AD3, per i lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova è pari a quella prevista per la categoria di inquadramento iniziale.

Limiti numerici

I limiti numerici sono quelli stabiliti dal D.Lgs. n. 167/2011.

Durata

La durata massima è di 36 mesi, così suddivisi:

Categoria	Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
AD3, AD2, AD1, AC4, AC3, AC2, AS3, AC1, AS2, AS1, AE3	36	12	12	12
AE2	24	10	10	4

Per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria inerente alla professionalità da conseguire, le suddette durate sono ridotte di 10 mesi complessivi, così ripartiti:

- primo periodo: 3 mesi;
- secondo periodo: 3 mesi;
- terzo periodo: 4 mesi.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da conseguire, la durata è di 24 mesi.

Le Parti si riservano di individuare profili equipollenti a quelli dell'artigianato per i quali la durata massima è fissata in 5 anni.

I periodi di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale e quelli dell'apprendistato professionalizzante svolti presso più datori di lavoro per almeno 12 mesi si cumulano ai fini della durata complessiva, purché non separati da interruzioni superiori ad 1 anno e purché si riferiscano alle stesse attività: in tal caso la durata sarà ridotta di 6 mesi.

In caso di malattia, infortunio, maternità, Cig in deroga, sospensioni di lavoro per crisi aziendale e congedi per gravi motivi che comportino un'assenza dal luogo di lavoro per più di 30 giorni, è possibile prolungare il periodo di apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento ed il relativo trattamento economico sono i seguenti:

- primo periodo: 2 livelli sotto quello di destinazione finale e retribuzione del livello iniziale di inquadramento;
- secondo periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale e relativa retribuzione;
- terzo periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione del livello di destinazione finale.

Gli apprendisti destinati al livello AE2, vi saranno inquadrati con decorrenza dall'inizio del secondo periodo.

Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà all'apprendista una tredicesima mensilità in occasione della ricorrenza natalizia, ragguagliata a 173 ore di retribuzione globale di fatto, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (la frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero).

Attività formativa

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue, integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente.

Malattia e infortunio

In caso di malattia e infortunio si applica all'apprendista quanto previsto dal c.c.n.l. per i qualificati.

Preavviso

Al termine del contratto di apprendistato il datore di lavoro può recedere col rispetto del preavviso previsto per la categoria di destinazione.

Apprendistato per la qualifica o il diploma professionale

Possono essere assunti con tale tipologia di contratto i giovani dai 15 e fino al compimento del 25° anno di età.

Il numero complessivo di apprendisti non può superare il totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro: in assenza di specializzati e qualificati, possono essere stipulati 3 contratti di apprendistato.

La durata è determinata in relazione al titolo da conseguire e non può essere superiore a 3 anni. Qualora al conseguimento della qualifica l'apprendista voglia proseguire l'iter formativo per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto verrà prolungato di un anno.

Il periodo di prova sarà pari a quello previsto dal c.c.n.l. per il livello di destinazione.

L'inquadramento sarà attribuito rispetto alla qualifica da conseguire.

La retribuzione sarà pari alle seguenti percentuali della retribuzione:

- 65% per i primi 12 mesi;
- 70% per i successivi 12 mesi;
- 75% per i successivi 12 mesi;
- 85% per gli eventuali successivi 12 mesi.

I periodi di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro si computano per intero nella nuova azienda, purché si riferiscano alle stesse mansioni e non siano separati da interruzioni superiori a 12 mesi.

Le ore annue di formazione saranno definite dalle Regioni.

In caso di risoluzione del contratto prima della scadenza, si applica il preavviso previsto per i qualificati.

Lavoro a termine

Ipotesi ammesse

Salve le ipotesi per cui sono ammessi i contratti acausali, l'assunzione a termine avviene a fronte di ragione tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

I contratti acausali sono ammessi per l'assunzione:

- di lavoratori in C.i.g.;
- di lavoratori percettori dell'ASpl;
- di lavoratori inoccupati con più di 50 anni;
- di donne con più di 40 anni;
- di giovani fino a 29 anni;
- di appartenenti alle liste di cui alla L. n. 68/1999;
- di soggetti che abbiano già avuto rapporti a termine con lo stesso datore di lavoro per un

periodo non superiore a 12 mesi (in tal caso il 2° contratto non può essere superiore a 12 mesi);

— per tutte le ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle Parti firmatarie dell'accordo 29 novembre 2013.

Limiti percentuali

Il numero massimo di lavoratori che può essere occupato complessivamente con contratto a termine e di somministrazione è pari al 25%, su base semestrale, dei lavoratori a tempo indeterminato dell'unità produttiva.

La percentuale comprende sia i contratti causali che acasuali. Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali non potranno comunque superare il 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva, calcolato sulla base dei 6 mesi precedenti il mese in corso (le frazioni sono arrotondate all'unità superiore). Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, è comunque possibile utilizzare fino a 10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

La percentuale può essere elevata con accordo aziendale.

Sono inoltre escluse dalla percentuale le assunzioni a termine per:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stands fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;
- avvio di una nuova attività riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi (elevati a 18 mesi nelle aziende del Mezzogiorno);
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, con carattere sperimentale e mai prodotto o fornito in azienda. La durata della sperimentazione è di 12 mesi.

Successione di contratti a termine

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine, le attività alle quali non si applica il limite massimo di durata di 36 mesi (compresi proroghe e rinnovi), oltre il quale il contratto si considera a tempo indeterminato, sono le seguenti:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stands fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato.

La deroga assistita relativa al successivo contratto a termine dopo i primi 36 mesi, potrà avere un'ulteriore durata di 8 mesi.

In caso di riassunzione a termine dello stesso lavoratore, le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali previsti dalla legge sono le seguenti:

- l'avvio di una nuova attività riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi (elevati a 18 mesi nelle aziende del Mezzogiorno) nonché il lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, con carattere sperimentale e mai prodotto o fornito in azienda (la durata della sperimentazione è di 14 mesi);
- le ipotesi in cui sono ammessi i contratti acasuali;

— per tutte le ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle Parti firmatarie dell'accordo 29 novembre 2013.

Periodo di prova

Il periodo di prova è il seguente:

Categoria	Durata/settimane
Operai AE1	3
Operai AE2, AE3, AS2, AS3 e intermedi AC1 e AC2	5
Impiegati AE2, AE3, AS2, AS3, AC3, AC4	8
Impiegati AD1, AD2, AD3	15

Il periodo di prova non può essere reiterato dalla stessa azienda in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che indeterminato entro 24 mesi per le stesse funzioni.

Malattia

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto è complessivamente pari ad 1/3 della durata del contratto a termine, con un minimo di 30 giorni (a tale fine si computano le assenze dovute ad uno o più eventi). L'integrazione economica a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di conservazione del posto.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto per attività stagionali ha diritto di precedenza nelle assunzioni stagionali. Il lavoratore deve manifestare la propria volontà entro 6 mesi (3 mesi per le attività stagionali) dalla cessazione del rapporto; il diritto di precedenza si estingue entro 1 anno dalla cessazione del rapporto.

Ipotesi ammesse

Salve le ipotesi per cui sono ammessi i contratti acausali, l'assunzione in somministrazione avviene a fronte di ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

I contratti acausali sono ammessi, oltre che nei casi previsti dalla legge, nelle ipotesi previste da accordi aziendali stipulati con la Rsu, per ciascun anno solare, in numero non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti a tempo indeterminato nei 3 anni solari precedenti.

I contratti acausali sono comunque ammessi per 3 lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi a tempo indeterminato lavoratori in numero almeno pari al doppio dei somministrati nonché per soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio, soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà e soggetti dimessi da istituti di pena.

La contrattazione aziendale può individuare altre ipotesi di acausalità.

Limiti percentuali

Il numero massimo di lavoratori che può essere occupato complessivamente con contratto di somministrazione ed a termine è pari al 25%, su base semestrale, dei lavoratori a tempo indeterminato dell'unità produttiva.

La percentuale comprende sia i contratti causali che acausali. Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali non potranno comunque supe-

**Contratto di
somministrazione**

Previdenza integrativa

rare il 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva, calcolato sulla base dei 6 mesi precedenti il mese in corso (le frazioni sono arrotondate all'unità superiore). Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, è comunque possibile utilizzare fino a 10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

La percentuale può essere elevata con accordo aziendale con le Rsu.

Sono inoltre escluse dalla percentuale le assunzioni in somministrazione per:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stands fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;
- avvio di una nuova attività riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi (elevati a 18 mesi nelle aziende del Mezzogiorno);
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, con carattere sperimentale e mai prodotto o fornito in azienda. La durata della sperimentazione è di 12 mesi.

La contribuzione a carico azienda al Fondo Arco è elevata alle seguenti percentuali della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.:

- 1,40% dal 1° gennaio 2014;
- 1,60% dal 1° gennaio 2015;
- 1,80% dal 1° gennaio 2016.

Resta invariata all'1,30% la quota a carico del lavoratore.

Metalmecanica - Aziende industriali

C.c.n.l. - 5 dicembre 2012

Stesura definitiva del c.c.n.l.

- > *Decorrenza e durata*: 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2015
- > *Parti stipulanti*: Federmeccanica e Assital con Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic e UGL Metalmecanici
- > *Campo di applicazione*: dipendenti dalle industrie metalmecaniche private e della installazione di impianti

Cedolino

Novità incidenti sul calcolo del cedolino:

- Minimi tabellari (gennaio 2013, gennaio 2014, gennaio 2015)

Retribuzioni dal 1° gennaio 2014

Livelli	Minimo	Totale
8Q	2.267,54	2.267,54
7	2.212,93	2.212,93

Livelli	Minimo	Totale
6	1.981,60	1.981,60
5S	1.847,11	1.847,11
5	1.724,89	1.724,89
4	1.611,65	1.611,65
3S	1.578,14	1.578,14
3	1.545,50	1.545,50
2	1.396,02	1.396,02
1	1.266,57	1.266,57

> Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Metalmeccanica - Aziende industriali» in Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale.

Sintesi del c.c.n.l.

Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata in 10 categorie, con attribuzione di corrispondenti livelli di retribuzione.

In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2014, sono istituiti i seguenti nuovi livelli:

— Categoria 3^a super alla quale appartengono i lavoratori con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della 3^a categoria che con specifica formazione ed esperienza maturata nell'azienda svolgono con carattere di continuità mansioni di tutoraggio formativo per apprendisti, addestramento per affiancamento per nuovi assunti o comunque per lavoratori di livello pari o inferiore e attività di team leader coordinando, senza potere gerarchico, il gruppo di lavoratori di attribuzione secondo le specifiche definite dall'azienda;

— Categoria 8^a (Quadri) alla quale appartengono i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi della stessa.

Periodo di prova

In seguito all'introduzione delle nuove Categorie la durata del periodo di prova è stata così definita:

Categorie	Durata ordinaria	Durata ridotta
8 ^a Q, 7 ^a e 6 ^a	6 mesi	3 mesi
5 ^a S, 5 ^a e 4 ^a	3 mesi	2 mesi
3 ^a S, 3 ^a e 2 ^a	1 mese e 1/2	1 mese
1 ^a	1 mese	20 giorni

Minimi tabellari

I valori dei minimi di retribuzione per i diversi livelli di inquadramento sono stati così definiti:
Dal 1° gennaio 2013

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Elemento retributivo
7 ^a Q	2.094,48	114,00	—

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Elemento retributivo
7 ^a	2.094,48	—	59,39
6 ^a	1.928,16	—	—
5 ^a S	1.797,33	—	—
5 ^a	1.679,89	—	—
4 ^a	1.570,59	—	—
3 ^a	1.506,69	—	—
2 ^a	1.363,11	—	—
1 ^a	1.238,44	—	—

Dal 1° gennaio 2014

Livello	Minimo
8 ^a Q	2.267,54
7 ^a	2.212,93
6 ^a	1.981,60
5 ^a S	1.847,11
5 ^a	1.724,89
4 ^a	1.611,65
3 ^a S	1.578,14
3 ^a	1.545,50
2 ^a	1.396,02
1 ^a	1.266,57

Dal 1° gennaio 2015

Livello	Minimo
8 ^a Q	2.333,17
7 ^a	2.278,56
6 ^a	2.040,98
5 ^a S	1.902,42
5 ^a	1.774,89
4 ^a	1.657,28
3 ^a S	1.622,96
3 ^a	1.588,63
2 ^a	1.432,58
1 ^a	1.297,81

I minimi tabellari comprendono il minimo di retribuzione, l'indennità di contingenza e l'E.d.r. confederale.

L'indennità di funzione per i quadri, già comprensiva dell'elemento retributivo previsto per i lavoratori inquadrati nel 7° livello, dal 1° gennaio 2014 è conglobata nei minimi della 8^a categoria Q.

Con accordo aziendale, le decorrenze degli aumenti del 1° gennaio 2014 e del 1° gennaio

2015 potranno essere differite fino a 12 mesi. Al termine di ciascun periodo di differimento, i minimi dovranno essere in ogni caso incrementati degli importi previsti dal c.c.n.l. Gli aumenti dei minimi tabellari non possono assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che siano stati concessi con clausola espressa di assorbibilità ovvero siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

A decorrere dal 1° gennaio 2014 l'Elemento retributivo è conglobato nei minimi tabellari della 7ª categoria.

L'attuazione del precedente dettato contrattuale, che prevedeva l'istituzione di un Elemento retributivo di professionalità per alcuni lavoratori inquadrati nella 3ª categoria in possesso di particolari caratteristiche, è stata quindi realizzata con l'introduzione della Categoria 3ª S.

Cottimo

Le tariffe di cottimo devono garantire un utile non inferiore alle seguenti aliquote dei minimi di paga base:

Categorie	Dal 1.1.2013	Dal 1.1.2014	Dal 1.1.2015
5S	1,06	1,04	1,01
5	1,06	1,04	1,02
4	1,07	1,05	1,03
3	1,02	1,00	0,98
2	0,96	0,94	0,92
1	0,91	0,89	0,87

Aumenti periodici di anzianità

In seguito all'introduzione delle nuove categorie per ogni biennio di anzianità - e fino ad un massimo di 5 - gli aumenti in cifra fissa sono stabiliti nelle seguenti misure:

Categorie	Importi
7 e 8Q	40,96
6	36,41
5S	32,43
5	29,64
4	26,75
3 e 3S	25,05
2	21,59
1	18,49

Preavviso

I termini di preavviso, in considerazione delle nuove categorie introdotte, sono stati così definiti:

Anni di servizio	6ª, 7ª e 8ªQ cat.	4ª, 5ª e 5ªS cat.	2ª, 3ª e 3ªS cat.	1ª cat.
fino a 5	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni
da 6 a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
oltre 10	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese	20 giorni

I termini decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto scritto di dimissioni o di licenziamento ed il preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere un'indennità pari alle seguenti mensilità di retribuzione:

Anni di servizio	Mensilità			
	6 ^a , 7 ^a e 8 ^a Q cat.	4 ^a , 5 ^a e 5 ^a S cat.	2 ^a , 3 ^a e 3 ^a S cat.	1 ^a cat.
fino a 5	2	1,5	0,33	0,24
da 6 a 10	3	2	0,67	0,5
oltre 10	4	2,5	1	0,67

Apprendistato

Fermi restando i termini previsti per le altre categorie, a decorrere dal 1° gennaio 2014, la durata dei singoli periodi di apprendistato finalizzato al conseguimento delle sole qualifiche 4^a e 5^a risulta dalla seguente tabella:

Durata complessiva (mesi)	Primo periodo (mesi)	Secondo periodo (mesi)	Terzo periodo (mesi)
36	18	10	8
30	12	10	8

Piccole e medie industrie dei settori Tessili, Calzature, Giocattoli, Occhiali, Pelli e cuoio, Penne, spazzole e pennelli

Accordo - 26 novembre 2013

Rinnovo del c.c.n.l. - Minimi di retribuzione ed una tantum

➤ *Decorrenza e durata:* 1° aprile 2013 - 31 marzo 2016 per i settori Tessile-abbigliamento-moda; Calzature e Pelli e cuoio; 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2015 per i settori Giocattoli, Occhiali, Penne, spazzole e pennelli

➤ *Parti stipulanti:* UNIONTESSILE-CONFAPI, Uiltec-Uil, Femca-Cisl e Filctem-Cgil

➤ *Campo di applicazione:* piccole e medie industrie dei settori Tessile-abbigliamento-moda, Calzature, Giocattoli, Occhiali, Pelli e cuoio, Penne, spazzole e pennelli

Cedolino

Novità incidenti sul calcolo del cedolino:

— Una tantum (novembre 2013, dicembre 2013, febbraio 2014)

— Minimi tabellari (novembre 2013, aprile 2014, aprile 2015)

➤ **Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nei settori si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Tessili - Piccola e media industria», «Calzature - Piccola e media industria», «Giocattoli - Piccola e media industria», «Occhiali - Piccola e media industria», «Penne, spazzole e pennelli - Piccola e media industria», «Pelli e cuoio - Piccola e media industria» in Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale.**

Sintesi dell'accordo

Premessa

L'ipotesi di accordo di rinnovo 7 ottobre 2013 aveva stabilito un incremento dei minimi tabellari per il solo livello 3 bis pari a € 107, da corrispondersi in tre tranches: € 25 dal 1° aprile 2013, € 42 dal 1° aprile 2014 ed € 40 dal 1° aprile 2015 e la corresponsione di un importo forfettario a titolo di arretrati (v. **Pratica Lavoro** n. 41/2013, pag. 1765). In data 26 novembre 2013 le Parti hanno elaborato le tabelle complete dei minimi di retribuzione per tutti i settori e modificato le modalità di corresponsione dell'una tantum.

Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo 7 ottobre 2013 compete un importo forfettario con le seguenti modalità.

L'importo va ridotto proporzionalmente nei casi di servizio militare, aspettativa, congedo parentale e C.i.g. a zero ore.

Settori Tessile-abbigliamento-moda, Calzature, Pelli e cuoio

L'importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° aprile 2013-31 ottobre 2013 ed è pari a € 175, da erogarsi in due tranches:

- € 125 nel mese di novembre 2013;
- € 50 con la retribuzione del mese di febbraio 2014.

Settori Giocattoli, Occhiali e Penne, spazzole e pennelli

L'importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° gennaio 2013-31 ottobre 2013 ed è pari a € 250, da erogarsi in due tranches:

- € 125 con la retribuzione del mese di dicembre 2013;
- € 125 con la retribuzione del mese di febbraio 2014.

Minimi tabellari

In relazione agli aumenti stabiliti dall'ipotesi di accordo 7 ottobre 2013, gli importi dei minimi di retribuzione sono i seguenti.

La decorrenza della prima tranche è stata posticipata al 1° novembre 2013.

Per i settori Occhiali, Giocattoli e Penne, spazzole e pennelli i minimi tabellari conglobano, dal 1° novembre 2013, l'indennità di contingenza.

Settore Tessile-abbigliamento-moda

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.11.2013	Dal 1.4.2014	Dal 1.4.2015
8	1.984,23	2.039,19	2.091,53
7	1.875,93	1.927,29	1.976,20
6	1.757,31	1.806,03	1.852,43
5	1.645,96	1.691,80	1.735,46
4	1.558,81	1.602,01	1.643,15
3 bis	1.524,29	1.566,29	1.606,29
3	1.489,81	1.530,61	1.569,47
2 bis	1.448,30	1.487,42	1.524,68
2	1.414,46	1.451,66	1.487,09
1	1.144,55	1.168,55	1.191,41

Settore Calzature

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.11.2013	Dal 1.4.2014	Dal 1.4.2015
8	1.994,27	2.049,23	2.101,57
7	1.852,31	1.903,67	1.952,58
6	1.707,73	1.756,45	1.802,85
5	1.623,80	1.669,64	1.713,30
4	1.559,06	1.602,26	1.643,40
3 bis	1.524,29	1.566,29	1.606,29
3	1.490,03	1.530,83	1.569,69
2 bis	1.448,36	1.487,48	1.524,74
2	1.414,64	1.451,84	1.487,27
1	1.144,10	1.168,10	1.190,96

Settore Pelli e cuoio

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.11.2013	Dal 1.4.2014	Dal 1.4.2015
6 Q	1.887,12	1.941,50	1.993,29
6	1.887,12	1.941,50	1.993,29
5	1.706,78	1.757,28	1.805,37
4 S	1.597,33	1.643,94	1.688,33
4	1.558,64	1.602,10	1.643,49
3	1.495,46	1.537,46	1.577,46
2	1.419,21	1.458,05	1.495,04
1	1.143,98	1.168,26	1.191,38

Settore Giocattoli

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.11.2013	Dal 1.4.2014	Dal 1.4.2015
7 Q	1.937,27	1.993,85	2.047,73
7	1.937,27	1.993,85	2.047,73
6	1.789,68	1.842,55	1.892,90
5	1.700,66	1.750,81	1.798,57
4 S	1.606,80	1.653,99	1.698,93
4	1.571,01	1.615,48	1.657,83
3	1.503,61	1.545,61	1.585,61
2	1.427,88	1.466,17	1.502,64
1	1.156,19	1.180,90	1.204,43

Settore Occhiali

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.11.2013	Dal 1.4.2014	Dal 1.4.2015
6Q	1.933,35	1.987,73	2.039,52
6	1.933,35	1.987,73	2.039,52
5	1.761,33	1.811,83	1.859,92
4S	1.631,68	1.678,29	1.722,68
4	1.562,84	1.606,30	1.647,69
3	1.492,01	1.534,01	1.574,01
2	1.411,23	1.450,07	1.487,06
1	1.142,87	1.167,15	1.190,27

Settore Penne, spazzole e pennelli

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.11.2013	Dal 1.4.2014	Dal 1.4.2015
8 Q	1.939,17	1.995,75	2.049,63
8	1.939,17	1.995,75	2.049,63
7	1.772,13	1.825,00	1.875,35
6	1.682,97	1.733,12	1.780,88
5	1.600,72	1.647,91	1.692,85
4	1.552,87	1.597,34	1.639,69
3	1.479,69	1.521,69	1.561,69
2	1.402,32	1.440,61	1.477,08
1	1.142,77	1.167,48	1.191,01



La tutela della privacy nei rapporti di lavoro

Il volume, *ricco di utili schemi e modelli*, offre una completa analisi delle **problematiche connesse al trattamento dei dati personali in tutte le fasi del rapporto di lavoro**, da quella preassuntiva ai limiti del potere di controllo del datore di lavoro e alle sanzioni in caso di violazione delle garanzie a tutela del lavoratore.

Il testo analizza ed esamina la materia nell'attualità, con specifico approfondimento dei temi soggetti a maggiori modifiche normative e all'attenzione giurisprudenziale (contrattazione di prossimità, alcol e droga, controlli tecnologici, videosorveglianza, cedolini dello stipendio anche in relazione alla disciplina di cessione del credito e pignoramenti, contratti atipici).

di **Enrico Barraco, Andrea Sitzia**
pagg. 375, € **39,00** - Codice: 00130062

Compili e invii **via fax allo 02.82476403**. Può acquistare anche on line su **www.shopwki.it** oppure può contattare l'**Agenzia Ipsoa/Indicitalia** di zona (www.shopwki.it/agenzie) o rivolgersi alle **migliori librerie** della Sua città.

- (00130062) Sì, desidero acquistare il volume **La tutela della privacy nei rapporti di lavoro** a € **39,00**
 (00130089) Sì, desidero acquistare la versione ebook del volume **La tutela della privacy nei rapporti di lavoro**
a € 27,30 + IVA

Cognome e Nome _____ Azienda/Studio _____
 Via _____ CAP _____
 Città _____
 Tel. _____ Fax _____
 e-mail (obbligatoria): _____ Cod. cliente _____
 Partita IVA _____ C.F. _____

(1002) Pagherò con bollettino postale premarcato sul c.c. n° 412205, intestato a Wolters Kluwer Italia s.r.l. Gestione abbonamenti Ipsoa, allegato alla fattura
 Addebitare l'importo di € sulla mia carta di credito:
 Mastercard (16 cifre) American Express (15 cifre) VISA (16 cifre) Diners (14 cifre)

n° _____ Data di scadenza _____

Nome e indirizzo titolare carta di credito _____
 Timbro e firma _____

TRATTAMENTO DATI PERSONALI
 I dati personali saranno registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), titolare del trattamento e saranno trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D.lgs. 196/03, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita.
 Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRINACI - Centro Direzionale Milanofiori Strada 1-Pal. F6, 20090 Assago (MI), o inviando un Fax al numero: 02.82476.403
 Diritto di recesso. Clausola di ripensamento ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 185/1999. Decorsi 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento del bene da parte del cliente senza che questi abbia comunicato con raccomandata A.R. inviata a Wolters Kluwer Italia S.r.l. Milanofiori - Assago (o mediante e-mail, telegramma, telex o facsimile confermati con raccomandata A.R. nelle 48 ore successive), la propria volontà di recesso, la proposta si intenderà impegnativa e vincolante per il cliente medesimo. In caso di recesso da parte del cliente, entro lo stesso termine (10 giorni lavorativi dal ricevimento) il bene dovrà essere restituito per posta a Wolters Kluwer Italia S.r.l., Milanofiori, Strada 1 - Pal. F6, 20090 Assago (MI). Le spese di spedizione saranno a carico di Wolters Kluwer Italia S.r.l.

Licenziamento: il «repechage» è rispettato se si attua con un distacco giustificato

Avv. Almerindo Proietti Semproni

Cassazione, sez. lav., 28 ottobre 2013, n. 24259

MASSIMA

È legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del dipendente distaccato presso l'azienda dove è stato esternalizzato il servizio a cui era adibito, in assenza di alternative.

COMMENTO

È legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del dipendente distaccato presso l'azienda dove è stato esternalizzato il servizio a cui era adibito, in assenza di alternative.

Così si è espressa la Corte di Cassazione con la **sentenza** del **28 ottobre 2013, n. 24259**, in ordine alla particolare fattispecie in cui il «repechage» del dipendente licenziato si è attuato attraverso l'assunzione presso l'azienda alla quale è stato esternalizzato il servizio.

La Corte d'Appello, in riforma della sentenza di primo grado, respingeva la domanda di un dipendente che aveva impugnato il licenziamento intimatogli da un istituto bancario per giustificato motivo oggettivo costituito dalla mancanza in azienda di posizioni lavorative coerenti con il suo inquadramento, a seguito di una riorganizzazione dei servizi informatici che aveva interessato tutte le banche del gruppo e della creazione, in tale contesto, di una società presso la quale il lavoratore era stato distaccato fin dal momento del licenziamento.

In particolare, i Giudici di appello ritenevano provata l'esistenza della riorganizzazione aziendale, la mancanza, all'interno della nuova organizzazione, di una posizione lavorativa confacente al livello professionale del lavoratore e la volontà della banca di adempiere all'obbligo del «repechage» (desumibile, quest'ultima, dalla offerta di prolungare il distacco presso la società alla quale erano stati affidati i principali servizi inerenti al sistema informatico o in alternativa di essere impiegato presso la filiale in mansioni corrispondenti alla sua qualifica).

Il lavoratore proponeva ricorso per cassazione lamentando la violazione degli articoli 3 e 5 della legge n. 604/1966, poiché non erano state fornite, e provate, informazioni sul riordino organizzativo.

La Suprema Corte respinge il ricorso rilevando che non è vero che i Giudici di appello abbiano preso in considerazione, come giustificato motivo di licenziamento, circostanze diverse da quelle indicate dalla società a motivazione del suo recesso.

Infatti, è stata presa in esame proprio la ricorrenza delle ragioni indicate dal datore di lavoro come giustificatrici del recesso (e cioè, la mancanza di posizioni lavorative coerenti con la posizione e la qualificazione professionale del lavoratore), verificandone la sussistenza in ragione del riassetto organizzativo cui era stata sottoposta l'attività aziendale a seguito del processo di «esternalizzazione» delle principali attività del servizio informatico.

Conclusivamente, era stato osservato che al termine dell'operazione di esternalizzazione dei servizi informatici, l'Ufficio Organizzazione e Sistemi Informatici, al quale era addetto il ricorrente prima del periodo di distacco presso la società affidataria del servizio, si trovava ad occuparsi delle attività informatiche residuali e di quelle meramente gestionali-operative dei servizi forniti dalla società affidataria tramite tre addetti. A questi erano affidati servizi ormai marginali, per i quali certamente la professionalità del ricorrente (un ingegnere) non era utile e, comunque, era in esubero rispetto alle necessità, già ampiamente colmate con i tre lavoratori menzionati. Per di più è risultato provato che l'esternalizzazione di tutti i principali servizi informatici rendeva eccessivamente ridondante una figura della preparazione tecnica del ricorrente, peraltro già sotto utilizzata fin da diversi anni prima, in quanto le residue attività nel settore, comprese quelle di assistenza all'home banking, potevano essere espletate dai tre dipendenti meno qualificati e che, nei due anni di distacco, avevano dimostrato di svolgere correttamente quel lavoro, rendendo non esigibile un

nuovo riassetto per consentire il rientro del ricorrente nella sua originaria posizione.

La sentenza di cui si dà notizia, in definitiva, afferma il principio per cui è legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del dipendente in presenza di una effettiva riorganizzazione aziendale e di un distacco del lavoratore interessato presso una società terza incaricata di gestire i servizi informatici esternalizzati, poiché in tal modo risulta rispettato anche l'obbligo di «repechage» del licenziando.

Come è noto, quando la cessazione del rapporto lavorativo avviene per motivazioni di carattere oggettivo inerenti all'organizzazione aziendale, l'onere probatorio, che incombe sul datore di lavoro, riguarda sia l'effettiva sussistenza del giustificato motivo oggettivo, sia l'impossibilità di ricollocare il dipendente all'interno della struttura aziendale, adibendolo a mansioni anche diverse rispetto a quelle svolte in precedenza, purché di natura equivalente (c.d. obbligo di «repechage») (Cass. n. 21282/2006; Cass. n. 12514/2004).

Per il datore di lavoro non si pongono problemi particolari per provare le circostanze obiettive che possono riguardare l'andamento dell'attività produttiva o la modifica organizzativa dell'azienda (ad esempio, la riduzione degli affari, la chiusura di una filiale o di un cantiere, la soppressione del posto di lavoro, etc.).

Viceversa, la prova si presenta non agevole quando attiene alla attuabilità o meno del «repechage» del dipendente, ancor più ove si consideri che la giurisprudenza sembra orientata a non escludere che il datore di lavoro sia obbligato a ricercare alternative al licenziamento non soltanto all'interno della propria azienda, ma anche presso le eventuali società ad essa collegate, se il lavoratore indica chiaramente presso quale società del gruppo e con quale mansione può essere ad essa adibito (Cass. 8 marzo 2012, n. 3629).

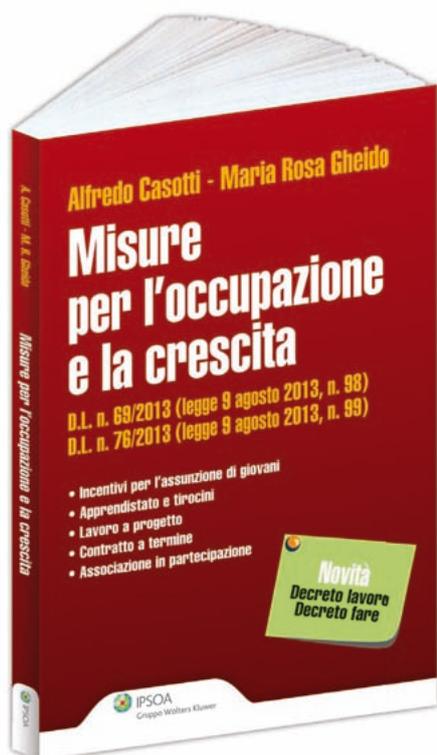
In proposito, la Suprema Corte (sentenza n. 20013/2012) ha ricordato che «spetta al giudice il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, e l'onere probatorio grava per intero sul datore di lavoro, che deve dare prova anche dell'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, onere che può essere assolto anche mediante il ricorso a risultanze di natura presuntiva ed indiziaria, mentre il lavoratore ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di reimpiego (Cass. n. 6559/2010)».

La Cassazione ha altresì specificato che la prova circa la ricollocabilità del licenziando «non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore,

che impugni il licenziamento, una collaborazione nell'accertamento di un possibile «repechage», mediante l'allegazione della esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato; a tale allegazione, poi, corrisponde l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti, da intendersi assolto anche mediante la dimostrazione di circostanze indiziarie, come l'assenza di altre assunzioni in relazione alle mansioni del dipendente da licenziare» (Cass. n. 9369 del 1996; n. 13134 del 2000).

Sull'argomento la Corte è intervenuta di recente (Cass. n. 8300/2012) affermando che «ai fini della prova della sussistenza del giustificato motivo obiettivo del licenziamento, l'onere della dimostrazione della impossibilità di adibire il lavoratore nell'ambito della organizzazione aziendale - concernendo un fatto negativo - deve essere assolto mediante la dimostrazione di correlativi fatti positivi; detto onere deve comunque essere mantenuto entro limiti di ragionevolezza, sicché esso può considerarsi assolto mediante il ricorso a risultanze di natura presuntiva o indiziaria, con l'ulteriore precisazione che il lavoratore, pur non essendo gravato dalla relativa incombenza probatoria, che grava per intero sul datore di lavoro, ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di reimpiego (cfr., Cass. nn. 4068/2008; 6559/2010; 3040/2011)».

Come cambia il mercato del lavoro dopo il decreto lavoro e decreto del fare?



di **A. Casotti, M.R. Gheido**
pagg. 259, € 25,00
Codice: 00151369

Misure per l'occupazione e la crescita

Aggiornato con
la circolare 29 agosto 2013, n. 35,
del Ministero del Lavoro

Il volume presenta un'analisi dettagliata delle novità in materia di occupazione e crescita introdotte nel mercato del lavoro dal "Decreto del fare" (D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, in legge 9 agosto 2013, n. 98) e dal "Decreto lavoro" (D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, in legge 9 agosto 2013, n. 99): dagli incentivi per l'assunzione di giovani, all'ASpl, all'apprendistato e tirocini, ai contratti a termine e a progetto alla contrattazione aziendale nonché alle semplificazioni degli adempimenti in materia di lavoro, previdenza e fisco.



Acquista
su www.shop.wki.it



Rivolgiti alle migliori
librerie della sua città



Contatta
un agente di zona
www.shop.wki.it/agenzie



Contattaci
02.82476.794
info.commerciali@wki.it

DA OGGI PUOI LAVORARE CON PIÙ GUSTO

scegliendo esattamente quello che vuoi.



Nasce TuttoLavoro Suite

L'accesso unico e completo al mondo del lavoro

La soluzione informativa on line che ti permette di consultare in modo semplice e immediato, da un unico punto di accesso, tutti i contenuti in materia di lavoro.

TuttoLavoro Suite, mette a tua disposizione, più di 310 CCNL, sempre aggiornati, 100 Note Redazionali, 250 Sintesi contrattuali, dati retributivi, contributivi e fiscali dal 1980. Da oggi, inoltre, hai la possibilità di configurare la soluzione più adatta alle tue esigenze, a partire dalla banca dati sino ai singoli moduli complementari di approfondimento: notizie quotidiane, commenti d'autore, casi risolti dell'Esperto, disciplina sanzionatoria, previdenziale e sulla privacy, formule e modelli, procedure di calcolo e per l'elaborazione del costo del lavoro.

E in più, con **TuttoLavoro Suite** puoi scaricare gratuitamente sullo smartphone NotizieTL, la App che ti aggiorna sulle novità del mondo del lavoro.

TuttoLavoro Suite: da oggi scegli solo quello che vuoi!



Y84EE_LA