



## Normativa

### A) Legge 23 dicembre 2009 n. 191 (cd. "Finanziaria 2010") - Novità in materia di lavoro

La **Legge 191 del 23 dicembre 2009**, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 30 dicembre 2009 ed in vigore dal 1° gennaio 2010, introduce diverse **novità** in materia di **lavoro**.

Si segnalano, in particolare:

- la **proroga** sino al 31 dicembre 2010 di tutti gli **ammortizzatori sociali** in **deroga** già introdotti nel 2009 (trattamento equivalente all'indennità di mobilità *ex art. 7 L. n. 223/91* in caso di licenziamento; CIGS e mobilità per dipendenti di imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti, di agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti, di imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti; diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano meno di 15 dipendenti; stipulazione di contratti di solidarietà per le imprese escluse dal campo di applicazione della CIGS; CIGS sino a 24 mesi nel caso di cessazione di attività) e l'**estensione** di tali **trattamenti** a **settori** o ad **ambiti** in cui gli stessi **non erano applicabili** (il Ministero del Lavoro può concedere o prorogare nel corso del 2010 - per periodi non superiori a 12 mesi, anche in deroga alla vigente normativa e senza soluzione di continuità - i trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale);
- l'**indennità** cd. "*una tantum*" prevista dall'art. 19, comma 2 L. n. 2/2009 per il **caso di cessazione/risoluzione ad opera del committente del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto** viene **incrementata** ad una **somma pari al 30% del reddito dell'anno precedente** (entro un **massimo di € 4.000,00**), purché tali collaboratori operino in regime di monocommittenza, abbiano conseguito nell'anno precedente un reddito lordo non superiore ad € 20.000,00 e non inferiore ad € 5.000,00, risultino senza contratto di lavoro da almeno due mesi e abbiano versato nell'anno precedente almeno tre mesi di contribuzione presso la "Gestione Separata" dell'INPS;
- la **parziale modifica** dei **requisiti per erogazione** del cd. "**Trattamento ordinario di disoccupazione**", talché nel calcolo delle 52 settimane di contributi che debbono risultare accreditati nel biennio precedente la domanda del lavoratore possono essere conteggiati nel 2010 anche i **periodi svolti nel biennio precedente** in via **esclusiva** sotto forma di **collaborazione coordinata e continuativa**, anche a progetto, nella **misura massima di 13 settimane**;
- il **riconoscimento del diritto** alla **contribuzione figurativa integrativa** (su domanda del lavoratore) fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2010, per tutti coloro che **beneficiano di qualsivoglia trattamento di sostegno al reddito** non connesso a sospensioni dal lavoro, purché abbiano almeno 35 anni di anzianità contributiva e che accettino un'offerta di lavoro che preveda l'inquadramento in un livello retributivo inferiore di almeno il 20% a quello corrispondente alle mansioni di provenienza;
- l'**estensione** in via sperimentale fino al 31 dicembre 2010 dello **sgravio contributivo** previsto per l'**assunzione di lavoratori iscritti** alle cd. "**liste di mobilità**" (artt. 8 e 25 L. n. 223/1991) per i datori di lavoro che assumono lavoratori di almeno 50 anni di età che siano beneficiari del trattamento ordinario di disoccupazione;

► **Normativa**

► **Giurisprudenza**

► **Prassi amministrativa**

► **Contrattazione collettiva**

### Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale  
www.splegal.it  
info@splegal.it

#### Milano

20122 Galleria San Babila 4/C  
Tel.: +39 02 763 907 44  
Fax: +39 02 763 906 81

#### Roma

00187 Via XX Settembre 1  
Tel.: +39 06 420 160 09  
Fax: +39 06 420 038 28

- la **reintroduzione** del cd. “*staff leasing*” e, cioè, la somministrazione a tempo indeterminato regolata dall’art. 20, comma 3 del D. Lgs. n. 276/03;
- la **modifica** dell’art. 70 del D. Lgs. n. 276/03 sulla **disciplina del lavoro accessorio** occasionale, tra cui spicca la disposizione in base alla quale, in via sperimentale e per il solo anno 2010, per **prestazioni di lavoro accessorio** si intendono **anche** le **attività lavorative di natura occasionale rese** nell’ambito di **qualsiasi settore produttivo** da parte di prestatori di lavoro **titolari di contratto di lavoro a tempo parziale**, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale;
- l’**introduzione**, sino al 31 dicembre 2010, di **incentivi per i datori di lavoro** che **non** abbiano **effettuato** nei **12 mesi precedenti** **riduzione di personale** con la stessa qualifica dei lavoratori da assumere e che **non** abbiano **sospensioni dal lavoro** e che, senza esservi tenuti, **assumono a tempo pieno e indeterminato** lavoratori che **beneficiano del trattamento ordinario di disoccupazione** (tali incentivi, concessi dall’INPS previa domanda del datore di lavoro ed utilizzabili a conguaglio coi contributi dovuti a tale istituto, sono pari all’indennità spettante al lavoratore nel limite di spesa del trattamento spettante e con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate);
- la **detassazione** per tutto il 2010 degli **elementi di produttività** entro il **limite** di importo complessivo di **€ 6.000,00 lordi**, con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito di lavoro dipendente che abbiano percepito nel corso del 2009 redditi lavorativi non superiori ad € 35.000,00 lordi.

\* \* \*

## Giurisprudenza

### A) Trasferimento d’azienda e effetti della violazione della procedura di comunicazione sindacale ex art. 47 L. 428/90 sulla posizione del singolo lavoratore - Corte di Cassazione, 13 novembre 2009, n. 24093

Con la sentenza in oggetto, la Suprema Corte ha affermato che, in caso di **cessione d’azienda**, rappresenta **comportamento contrario** ai **principi di correttezza e buona fede** la **mancata comunicazione**, ai sensi dall’art. 47 L. 428/90, alle **rappresentanze sindacali** costituite nelle unità produttive interessate, del **trasferimento d’azienda** in atto da **parte del datore di lavoro**. Tale **comunicazione non fa**, però, **riferimento** ai singoli **lavoratori** ma **esclusivamente** alle **rappresentanze sindacali**.

### B) Contratto a termine e rilevanza dell’inerzia del lavoratore nel promuovere l’accertamento giudiziale della nullità del termine - Corte di Cassazione, 11 novembre 2009, n. 23872

La pronuncia in oggetto si inserisce in un filone giurisprudenziale consolidato, secondo cui la **volontà del lavoratore di rinunciare** all’**accertamento della nullità dell’apposizione del termine** nel **rapporto di lavoro a tempo determinato** deve essere **accertata valorizzando ogni circostanza** e, in particolare, l’**esistenza di un rilevante e significativo intervallo di tempo** tra la **scadenza dell’ultimo dei contratti** e l’**impugnazione giudiziale**, il **reperimento di altre idonee occupazioni** e il **contenuto professionale delle mansioni possedute**.

### C) Lavoratrici ultrasessantenni, prosecuzione del rapporto di lavoro e comunicazione al datore della relativa intenzione - Corte Costituzionale 29 ottobre 2009, n. 275

La Corte Costituzionale ha recentemente dichiarato l’**illegittimità costituzionale**

dell'**art. 30 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** (cd. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), nella parte in cui prevedeva, a carico della **lavoratrice** che **intenda proseguire** il rapporto di lavoro **oltre il sessantesimo anno di età**, l'**onere** di dare **tempestiva comunicazione** della propria **intenzione** al **datore** di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia nonché nella parte in cui faceva dipendere da tale adempimento l'applicazione al rapporto di lavoro della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali.

A seguito di tale pronuncia, le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia possono continuare a prestare la loro attività fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini anche in assenza di comunicazione al datore di lavoro di tale intenzione.

**D) Contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto e svolgimento di attività ulteriori rispetto a quelle delineate nel contratto - Applicazione dell'art. 69 D. Lgs. N. 276/2003 - Tribunale Milano, 15 ottobre 2009, n. 8479**

Con la recente pronuncia in oggetto, il Tribunale di Milano ha stabilito che, qualora il lavoratore svolga, **oltre alle attività delineate nel contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, attività estranee al "progetto" (purché non in via puramente occasionale)**, dovrà trovare applicazione il disposto di cui all'art. 69 del D. Lgs. N. 276/2009 e, quindi, il rapporto in questione dovrà essere considerato di natura **subordinata** ed a tempo **indeterminato** sin dalla sua costituzione.

**E) "Mobbing" e durata temporale - Corte di Cassazione, 17 settembre 2009, n. 20046**

Con tale pronuncia, la Suprema Corte ha recentemente stabilito che, affinché possa integrarsi una **condotta** cd. "**mobbizzante**" da parte del datore di lavoro, occorre che la "**persecuzione**" del **lavoratore** sia stata **sistematica** e **perdurante** per **almeno 6 mesi**.

**F) Patto di non concorrenza e contribuzione previdenziale - Corte di Cassazione, 15 luglio 2009, n. 16489**

Modificando il precedente e costante orientamento giurisprudenziale, la Suprema Corte ha recentemente stabilito che le **somme corrisposte** dal datore di lavoro al lavoratore **successivamente** alla **cessazione del rapporto di lavoro** a titolo di **corrispettivo del patto di non concorrenza** sono **assoggettabili a contribuzione previdenziale ed assistenziale**.

**G) Contratti a tempo determinato - Incostituzionalità dell'art. 4 bis del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 - Corte Costituzionale, 8 luglio 2009, n. 214**

Com'è noto, l'art. 4 bis del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (introdotto dall'art. 21, comma 1 bis, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, poi convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133), con riferimento ai **solli giudizi in corso** alla data di entrata in vigore di tale norma (21 agosto 2008) e **fatte salve** le **sentenze passate in giudicato** alla medesima data, aveva stabilito che in caso di accertamento dell'**illegittimità** del termine apposto ad un **contratto** di lavoro subordinato a causa della mancata **specificazione** per iscritto delle **ragioni** tecniche, organizzative e produttive, che ne giustificano l'apposizione, il datore di lavoro sarebbe stato *"tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni"*.

Tale norma aveva sin dalla sua approvazione suscitato **dubbi** di

**incostituzionalità** in quanto stabilisce tra i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato un trattamento differenziato basato esclusivamente su un dato fattuale estrinseco al rapporto di lavoro (vale a dire il fatto che alla data del 21 agosto 2008 fosse pendente tra il datore di lavoro ed il lavoratore un giudizio avente ad oggetto la legittimità del termine apposto al contratto di lavoro). Come noto, infatti, con riguardo alla generalità dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la giurisprudenza, in caso di accertata nullità del termine apposto al contratto di lavoro, stabilisce che il lavoratore che sia stato illegittimamente allontanato dal posto di lavoro (in forza del termine dichiarato nullo) ha diritto al risarcimento del danno da parte del datore di lavoro, normalmente corrispondente alle retribuzioni che gli sarebbero spettate dal momento della cessazione del rapporto di lavoro sino all'effettivo ripristino del medesimo.

A seguito delle critiche avanzate dalla migliore dottrina e dei primi interventi giurisprudenziali (che avevano sottoposto al vaglio della Corte Costituzionale la legittimità di tale norma), la **Corte Costituzionale** ha **dichiarato** - con la sentenza in oggetto - l'**illegittimità costituzionale** dell'**art. 4 bis del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368**.

#### **H) Deducibilità dell'accantonamento per l'indennità suppletiva di clientela degli agenti di commercio - Corte di Cassazione, 11 giugno 2009, n. 13506**

Inaugurando un nuovo filone giurisprudenziale di sicuro interesse per le imprese, con la pronuncia in oggetto la Suprema Corte ha stabilito che gli **accantonamenti effettuati dal preponente per l'indennità suppletiva di clientela** spettante agli **agenti di commercio** sono **integralmente deducibili** a livello **fiscale**.

#### **I) Richiesta di audizione personale del lavoratore assente per malattia - Licenziamento disciplinare intimato dopo la scadenza del termine per l'irrogazione previsto dal CCNL - Corte di Cassazione, 11 giugno 2009 n. 13596**

Con la sentenza in oggetto, la Suprema Corte ha ritenuto **legittimo** il **licenziamento disciplinare intimato** dal datore di lavoro **dopo** la **scadenza del termine** per l'**irrogazione** della **sanzione disciplinare previsto dal contratto collettivo** applicato al rapporto di lavoro in questione **qualora** il datore di lavoro **non abbia potuto rispettare tale termine** per aver **aderito** alla **richiesta di audizione personale del lavoratore assente per malattia**.

In particolare, la Cassazione ha sottolineato che tale **comportamento del lavoratore** è da considerarsi in **violazione** delle **regole generali di buona fede**, applicabili anche al rapporto di lavoro.

#### **L) Mancato raggiungimento da parte dell'agente degli obiettivi fissati nel contratto -Effetto risolutorio del contratto per inadempimento - Corte di Cassazione, 5 giugno 2009, n. 13076**

Con la pronuncia in oggetto, la Suprema Corte ha affermato che, in caso di **mancato raggiungimento** da parte dell'**agente** degli **obiettivi fissati nel contratto**, si verifica l'**effetto risolutorio** conseguente all'**inadempimento**, secondo la previsione contenuta nella relativa clausola ed alla dichiarazione della parte di volersi avvalere della stessa, senza che debba indagarsi sull'**importanza** dell'**inadempimento**, che è **valutata anticipatamente** dalla **parti**, e **dovendo** il **giudice verificare soltanto** la **sussistenza** della colpa dell'**obbligato**, peraltro presunta ai sensi dell'art. 1218 c.c..

#### **M) Obbligo da parte del lavoratore di ricevere le comunicazioni del datore di lavoro - Corte di Cassazione, 3 novembre 2008, n. 26390**

La Suprema Corte ha ribadito l'orientamento giurisprudenziale prevalente

secondo cui il **lavoratore** è tenuto a ricevere sul luogo di lavoro e nell'orario di lavoro tutte le **comunicazioni** del datore di lavoro, con la conseguenza che, ai sensi dell'art. 1335 c.c., il rifiuto del destinatario di ricevere la comunicazione del datore di lavoro comporta che la stessa deve ritenersi giunta a conoscenza del destinatario medesimo.

La Cassazione ha inoltre precisato che il **suindicato principio non si applica** qualora il **contratto collettivo** applicabile al rapporto di lavoro ovvero il **contratto individuale prevedano particolari formalità** (ad esempio, invio a mezzo raccomandata A/R, telegramma o fax) per la **consegna** di una determinata comunicazione.

\* \* \*

## Prassi amministrativa

### A) Modifica del regime fiscale e contributivo delle "stock option" - Circolare INPS - 11 dicembre 2009 n. 123

A seguito dell'abrogazione da parte del D.L. n. 112/2008 della lettera g bis) del secondo comma dell'art. 51 del cd. "TUIR", l'INPS è recentemente intervenuta per fornire alcuni **chiarimenti** in merito al **regime fiscale e previdenziale** riservato alle cd. "**stock option**".

L'INPS ha sottolineato che, posto che la data di efficacia dell'abrogazione della lettera g bis) del secondo comma dell'art. 51 del cd. "TUIR" è il 25 giugno 2008, occorre dunque distinguere:

- per le **azioni assegnate sino al 24 giugno 2008**, in vigenza di tale norma ed al verificarsi di talune precise condizioni, la **differenza** tra il **valore** delle **azioni al momento dell'assegnazione** e l'**ammontare corrisposto al dipendente non concorre** alla **formazione del reddito**, purché tale ammontare sia equivalente quantomeno al valore delle azioni alla data dell'offerta. In applicazione del principio dell'armonizzazione delle basi imponibili, tale disposizione risulta **applicabile** sia in materia **fiscale** che **previdenziale**.
- per le **azioni assegnate dal 25 giugno 2008**, dal punto di vista fiscale, i redditi derivanti dall'esercizio dei piani di **stock option** concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente mentre, dal punto di vista previdenziale, tali redditi saranno esenti da contribuzione.

### B) Contratti di solidarietà difensivi anche per le imprese con meno di 15 dipendenti - Nota della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, 3 novembre 2009, prot. 14/0022114

La Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione ha chiarito che, in seguito all'entrata in vigore della L. n. 22/2009 (e, in particolare, dell'art. 7<sup>ter</sup>, comma 9, lett. D), si è inteso **estendere** la **possibilità** di **stipulare contratti di solidarietà** anche alle **imprese che occupano meno di 15 dipendenti** al fine di **evitare licenziamenti plurimi individuali**.

In tal caso, le suindicate imprese dovranno allegare alla relativa istanza l'accordo sindacale stipulato con le associazioni sindacali maggiormente rappresentative, dal quale si deve evincere che il ricorso ai contratti di solidarietà è volto ad evitare licenziamenti plurimi individuali.

### C) Distinzione tra appalti leciti e illeciti: soglia minima di imprenditorialità - Risposta della Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali all'Istanza di interpello di Confindustria - 22 ottobre 2009

In risposta ad un interpello di Confindustria in merito alla corretta interpretazione della disciplina relativa all'**impiego di manodopera** negli **appalti**



di **opere** e di **servizi** di cui all'art. 29, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 (che, come noto, stabilisce che *"il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa"*), la Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha affermato che il **solo utilizzo di strumenti di proprietà del committente** ovvero dell'**appaltatore** da parte dei **dipendenti dell'appaltatore** o del **subappaltatore non costituisce**, di per sé, **elemento decisivo** ai fini della **dichiarazione di non genuinità dell'appalto**, essendo **necessaria la verifica** di tutte le **circostanze concrete** che caratterizzano l'appalto e, in particolare, la **natura** e le **caratteristiche dell'opera** o del **servizio** dedotti nel contratto. Pertanto, secondo tale Direzione, *"potrà ritenersi compatibile con un appalto genuino anche un'ipotesi in cui i mezzi materiali siano forniti dal soggetto che riceve il servizio, purché la responsabilità del loro utilizzo rimanga totalmente in capo all'appaltatore e purché attraverso la fornitura di tali mezzi non sia invertito il rischio di impresa, che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore stesso"*.

**D) Lavoro intermittente a tempo determinato e successione di contratti - Risposta della Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali all'Istanza di interpello di Federalberghi - 12 ottobre 2009**

La Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha chiarito che, nel caso di **riassunzione del lavoratore con contratto di lavoro intermittente**, anche se a tempo determinato - così come nel caso di **contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e successivo contratto a termine** (a tempo pieno ovvero a tempo parziale) - **non è necessario il rispetto del periodo minimo previsto** dall'articolo 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, il quale, come noto, prevede che *"qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato"*.

**E) Cumulo totale tra pensioni di vecchiaia e reddito da lavoro autonomo e subordinato - Messaggio INPS, 25 settembre 2009, n. 21394**

Le pensioni di vecchiaia liquidate nel sistema contributivo sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente dal 1° gennaio 2009. Conseguentemente, i **titolari delle pensioni di vecchiaia** liquidate nel **sistema contributivo** sono **esclusi dall'obbligo di dichiarare i redditi da lavoro autonomo a preventivo** per l'anno 2009.

**F) Lavoratore iscritto nelle liste di disoccupazione - assunzione con qualifica dirigenziale non posseduta precedentemente - non applicabilità dei benefici previdenziali previsti dall'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 - Risposta della Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali all'Istanza di interpello del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro - 15 maggio 2009**

Con risposta ad interpello n. 45/2009, la Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha affermato che il **datore di lavoro che assuma lavoratori iscritti alle liste di disoccupazione** ai quali venga **attribuita** - in sede di nuovo contratto di lavoro - la **qualifica di "dirigente" non posseduta precedentemente**, **non possono usufruire dei benefici contributivi** previsti dall'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990.

Com'è noto, tale norma disciplina le agevolazioni contributive per l'assunzione di lavoratori disoccupati (o sospesi in CIGS da più di 24 mesi), disponendo che: *"(...) in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi"*. La risposta al summenzionato interpello si basa sull'applicazione del **criterio generale di specialità** (*"lex specialis derogat legi generali, lex posterior generalis non derogat priori speciali"*) in quanto l'art. 20 della L. n. 266/1997 prevede uno specifico regime agevolativo - e derogatorio rispetto alla disciplina generale prevista per gli altri lavoratori subordinati dal succitato art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 - per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale (*"alle imprese che occupano meno di duecentocinquanta dipendenti, e ai consorzi tra di esse, che assumano, anche con contratto di lavoro a termine, dirigenti privi di occupazione, è concesso, per ciascuno dei predetti lavoratori, un contributo pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza per una durata non superiore a dodici mesi e nei limiti dell'autorizzazione di spesa (...). Ai fini della concessione del predetto beneficio sono stipulate convenzioni tra l'agenzia per l'impiego, le associazioni rappresentative delle predette imprese e le confederazioni sindacali dei dirigenti (...)"*).

\* \* \*

## Contrattazione collettiva

### A) Accordo per il rinnovo CCNL chimico-farmaceutico per il triennio 2010-2012 - 18 dicembre 2009

In data 18 dicembre 2009, è stato siglato l'**Accordo per il rinnovo del CCNL chimico-farmaceutico per il triennio 2010-2012**.

Tra le principali **novità**, segnaliamo:

- l'**eliminazione** degli **scatti di anzianità** per i **nuovi assunti** e la **crystallizzazione** - come superminimo individuale non assorbibile - del **diritto acquisito** per gli **altri lavoratori**;
- un **aumento economico medio**, nell'arco del triennio di vigenza, pari a circa **€ 150**;
- l'**aumento dei contributi** a carico delle imprese per la **previdenza complementare** (Fonchim, +0,20% dal 1° luglio 2010 e +0,25% dal 1° luglio 2011) e l'**assistenza sanitaria integrativa** (Faschim (+ € 3 mensili dal 1° aprile 2010, con riduzione di pari importo dei contributi a carico del lavoratore);
- il **consolidamento del secondo livello di contrattazione**;
- il **raddoppio** - in via sperimentale e fermi restando i limiti di legge - della **durata del periodo di prova** per tutti i lavoratori (ad eccezione di quelli inquadrati nelle categorie A e B);
- l'anticipazione a 2 mesi per la stipulazione del contratto in sostituzione di dipendenti in maternità/paternità nonché la fissazione a 3 mesi del termine per l'esercizio del diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato esercitabile dal lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi.

### B) Accordo per il rinnovo del CCNL per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi - 25 novembre 2009

In data 25 novembre 2009, Confindustria e Federmanager hanno siglato l'**Accordo per il rinnovo del CCNL per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi**.

Tale accordo decorre dal 25 novembre 2009 ed ha durata quadriennale. Tra le principali **novità**, segnaliamo:

- l'**adeguamento** dei **valori** del cd. "**trattamento minimo complessivo di garanzia**" **annuo** introdotto dall'accordo del 2004, il quale non ha tuttavia effetto sugli importi riconosciuti a titolo di incentivazione all'esodo nell'ambito di risoluzioni consensuali definite prima del 25 novembre 2009 con riguardo a dirigenti ancora in servizio a tale data;
- l'**inclusione** nel **calcolo** del cd. "**Trattamento economico individuale**" delle **somme corrisposte** al **dirigente** impegnato in **attività** direttamente **connesse** alle **vendite** e la cui retribuzione sia collegata, per accordi individuali o collettivi, a compensi di natura variabile (cd. "**Piani di vendita**") di durata annuale o semestrale con anticipazioni corrisposte su base mensile;
- l'**obbligo** di **informativa** da parte delle aziende alle parti sociali circa i **criteri** e le **modalità** di attuazione dei **sistemi incentivanti** e **premianti** adottati;
- il **diritto** del **dirigente** in **trasferta** per periodi non inferiori a dodici ore e non superiori a due settimane, per ogni giorni di trasferta, a vedersi corrispondere un importo per **rimborso spese** non **documentabili** in aggiunta a quelle documentate di viaggio, vitto e alloggio (€ 80 dal 1° gennaio 2010 ed € 85 dal 1° gennaio 2012). Tali importi non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto contrattuale, ivi compreso il TFR e sono suscettibili di assorbimento in eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto allo stesso titolo;
- l'**abrogazione** dell'istituto degli **scatti** di **anzianità** (sebbene, in via **transitoria** per il periodo di vigenza del CCNL, è stato **precisato** che ai **dirigenti** in **forza alla data del 24 novembre 2004** viene **corrisposto** un **importo lordo** mensile di **€ 129,11** in cifra fissa al compimento di ciascun biennio di anzianità e con effetto dal primo giorno del mese successivo);
- l'**adeguamento**, a far tempo dal 1° gennaio 2010, degli **importi** relativi alla **polizza assicurativa** prevista dall'art. 12 del CCNL per il caso di **morte** e di **invalidità permanente** tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro per cause diverse dall'infortunio comunque denominato e da malattia professionale (€ 150.000,00 quando il dirigente non abbia figli né coniuge a carico, ovvero € 220.000,00 in caso contrario);
- la **modifica** del **numero** di **mensilità** **massimo** previsto dall'art. 19 del CCNL a titolo di **indennità supplementare** per il caso di licenziamento ingiustificato (**21** mensilità dal **1° gennaio 2010** e **20** mensilità dal **1° gennaio 2011**);
- la **modifica** del **sedicesimo comma** dell'**art. 19** in tema di **incremento** dell'indennità **supplementare**. A far tempo dal 1° gennaio 2010, tale indennità sarà dunque incrementata di: (i) 7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno di età del dirigente; (ii) 6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno di età del dirigente; (iii) 5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno di età del dirigente; (iv) 4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno di età del dirigente; (v) 3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno di età del dirigente.

Le informazioni contenute in questa nota informativa hanno carattere generale e meramente divulgativo e non costituiscono né possono essere interpretate come un parere legale sulle materie trattate. Scorcelli Rosa & Partners non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali errori nel processo di pubblicazione.

Per eventuali approfondimenti è possibile rivolgersi a Renato Scorcelli all'indirizzo e-mail:  
[rscorcelli@splegal.it](mailto:rscorcelli@splegal.it)