



► **Normativa**

## Normativa

### A) Somministrazione - D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24

Con questo provvedimento il Governo ha introdotto modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro (contenuta nel D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276). Si riporta di seguito una sintesi delle principali novità:

- **Somministrazione di lavoro a tempo determinato.** Le disposizioni di cui all'art. 20, comma 4, D. Lgs. n. 276/2003 – secondo cui «la somministrazione di lavoro a tempo **determinato** è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore» – non operano nel caso in cui siano somministrati lavoratori appartenenti alle seguenti categorie (art. 20, comma 5 *ter*):
  - (i) lavoratori disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti da almeno sei mesi;
  - (ii) lavoratori comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi;
  - (iii) lavoratori «svantaggiati» ovvero «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'art. 2 del Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, 6 agosto 2008. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto in esame, si provvederà all'individuazione dei predetti lavoratori.

Inoltre, i contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro possono prevedere ulteriori ipotesi di esclusione (art. 20, comma 5 *quater*).

- **Parità di trattamento.** La previgente disposizione relativa alla parità di trattamento fra lavoratori somministrati e lavoratori dipendenti dell'utilizzatore viene rafforzata con la previsione per cui i lavoratori somministrati hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte (art. 23, comma 1). Le «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» riguardano: il trattamento economico, normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore, ivi comprese quelle relative: (i) all'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi; (ii) alla retribuzione; (iii) alla protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento nonché la protezione di bambini e giovani;

**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



## ► Normativa

(iv) la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione (art. 2, comma 1, lett. a *ter*).

- **Informazione.** I lavoratori dipendenti dal somministratore devono essere informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera (art. 23, comma 7 *bis*).
- **Sanzioni.** Viene prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 ad € 1250 nelle seguenti fattispecie (art. 18, comma 3 *bis*):
  - (i) violazione del principio di parità di trattamento (art. 23, comma 1);
  - (ii) violazione del diritto dei lavoratori dipendenti del somministratore a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva (art. 23, comma 4, seconda parte);
  - (iii) violazione del diritto di informazione (art. 23, comma 7 *bis*);
  - (iv) mancata comunicazione alle rappresentanze sindacali dei motivi di ricorso alla somministrazione (art. 24, comma 4, lett. a) e b)).

È stata inoltre introdotta la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da € 2.500 ad € 6.000 per chi esige o percepisce compensi da parte del lavoratore in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore ovvero per l'ipotesi di stipulazione di un contratto di lavoro o avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione presso quest'ultimo. La sanzione è ulteriormente inasprita dalla cancellazione dall'albo delle agenzie (art. 18, comma 4 *bis*).

## B) Semplificazioni legislative - D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 (convertito, con modificazioni, in L. 4 aprile 2012, n. 35 - c.d. *Decreto Semplificazioni*)

Si riportano le principali norme in materia giuslavoristica contenute nel c.d. Decreto Semplificazioni.

### • **Libro Unico del Lavoro, c.d. LUL (art. 19)**

Viene fornita una definizione legislativa delle nozioni di «omessa registrazione» e di «infedele registrazione» dei dati nel Libro Unico del Lavoro in relazione alle quali l'art. 39, comma 7, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 (convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2008, n. 133) prevede l'applicazione di sanzioni amministrative. In particolare, ai sensi del Decreto Semplificazioni:

- (i) l'«omessa registrazione» si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione;
- (ii) l'«infedele registrazione» si riferisce alle scritturazioni diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.

### • **Responsabilità solidale negli appalti (art. 21)**

Viene prevista una nuova formulazione dell'art. 29, comma 2, D. Lgs. 29 settembre 2003, n. 276 in materia di solidarietà negli appalti tra committente ed appaltatore ai sensi della quale «*In caso di*



## ► Normativa

*appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro e' obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Ove convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore, il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di entrambi gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infuttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore. L'eccezione può essere sollevata anche se l'appaltatore non e' stato convenuto in giudizio, ma in tal caso il committente imprenditore o datore di lavoro deve indicare i beni del patrimonio dell'appaltatore sui quali il lavoratore può agevolmente soddisfarsi. Il committente imprenditore o datore di lavoro che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali».*

Nella precedente formulazione il medesimo comma 2 dell'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003 prevedeva che «In caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti».

### C) Riforma delle pensioni - D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 (convertito, con modificazioni, in L. 22 dicembre 2011, n. 214 - c.d. *Decreto Salva - Italia*)

Si riporta una sintesi delle principali novità introdotte dal Governo in relazione ai requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche obbligatorie.

#### • Decorrenza della nuova disciplina (art. 24, comma 3)

Il lavoratore che abbia maturato, **entro il 31 dicembre 2011**, i requisiti di anzianità contributiva ed anagrafica per accedere ai trattamenti pensionistici disciplinati dalle norme previgenti, **ha diritto** di accedere ai medesimi.

**A decorrere dal 1° gennaio 2012**, i predetti trattamenti sono integralmente sostituiti dalla (i) nuova pensione di vecchiaia e dalla (ii) nuova pensione c.d. anticipata, che spetteranno a chi, dal 1 gennaio 2012, maturi i requisiti, di anzianità contributiva ed anagrafica, di seguito illustrati.

#### • Nuova pensione di vecchiaia (art. 24, commi 6 e 7)

Il diritto alla nuova pensione di vecchiaia matura in presenza di un'anzianità contributiva minima pari a **20 anni**.

I requisiti di anzianità anagrafica, invece, sono ridefiniti nei termini seguenti:

##### (i) **66 anni** per:

1. i lavoratori dipendenti del settore privato;
2. i lavoratori autonomi la cui pensione è liquidata dall'Assicurazione Generale Obbligatoria ovvero dalla c.d. Gestione Separata INPS;



► Normativa

► Giurisprudenza

3. le lavoratrici dipendenti nel settore della Pubblica Amministrazione (comma 6, lett. c. e d).
  - (ii) **63 anni e 6 mesi** per le lavoratrici autonome, la cui pensione è liquidata dall'Assicurazione Generale Obbligatoria ovvero dalla Gestione Separata INPS. Il requisito anagrafico sale a 64 anni e 6 mesi, dal 1° gennaio 2014; a 65 e 6 mesi, dal 1° gennaio 2016; 66 anni, dal 1° gennaio 2018 (**comma 6, lett. b**);
  - (iii) **62 anni** per le lavoratrici dipendenti nel settore privato. Il requisito anagrafico sale a 63 e 6 mesi, dal 1° gennaio 2014; a 65 anni, dal 1° gennaio 2016; a 66 anni, dal 1° gennaio 2018 (**comma 6, lett. a**).

I soggetti beneficiari del primo accredito contributivo successivamente al 31 dicembre 1995, potranno accedere alla nuova pensione di vecchiaia solo se il relativo trattamento non sia inferiore a 1,5 volte il c.d. assegno sociale (di cui all'art. 3, comma 26, L. 8 agosto 1995, n. 335).

- **Nuova pensione c.d. anticipata (art. 24, comma 10)**

In caso di anzianità anagrafica inferiore rispetto a quella prevista per l'accesso alla nuova pensione di vecchiaia, è possibile accedere al trattamento pensionistico (c.d. pensione anticipata) in presenza dei seguenti requisiti minimi di anzianità contributiva:

- (i) **42 anni e 1 mese** (elevati a 42 e 2 mesi, nel 2013; a 42 anni e 3 mesi, nel 2014), per i **lavoratori** dipendenti nel settore privato e nel settore della Pubblica Amministrazione e per i lavoratori autonomi la cui pensione è liquidata dall'Assicurazione Generale Obbligatoria ovvero dalla Gestione Separata INPS;
- (ii) **41 anni e 1 mese** (elevati a 41 e 2 mesi, nel 2013; a 41 e 3 mesi, nel 2014), per le **lavoratrici** dipendenti nel settore privato e nel settore della Pubblica Amministrazione e per le lavoratrici autonome la cui pensione è liquidata dall'Assicurazione Generale Obbligatoria ovvero dalla Gestione Separata INPS.

È prevista una riduzione percentuale del trattamento pensionistico:

- (i) pari all'1%, per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni,
- (ii) pari al 2%, per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a 60 anni.

- **Estensione metodo di calcolo c.d. contributivo (art. 24, comma 2)**

A decorrere dal 1° gennaio 2012, la quota di trattamento pensionistico relativo agli anni di anzianità contributiva maturati dopo tale data è calcolata per tutti secondo il metodo di calcolo contributivo.

## Giurisprudenza

### A) Controllo a distanza dei lavoratori - Corte di Cassazione 23 febbraio 2012 n. 2722

È estraneo alla fattispecie di cui all'art. 4 Stat. Lav. - ed è dunque lecito - il controllo, effettuato da parte del datore di lavoro, sulle strutture informatiche aziendali ove quest'ultimo non abbia ad oggetto la pura e semplice sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa dei



► Giurisprudenza

lavoratori, ma sia invece diretto ad accertare *ex post* la perpetrazione di eventuali comportamenti illeciti (poi effettivamente riscontrati) commessi dagli stessi lavoratori.

**B) Contribuzione sociale - Corte di Cassazione 20 febbraio 2012 n. 2419**

L'onere probatorio del datore di lavoro che affermi l'esclusione, dalla base imponibile contributiva, dei rimborsi spese relativi alle trasferte fuori dal comune di ubicazione della sede di lavoro, è adempiuto mediante la produzione in giudizio di documentazione inerente ai rimborsi chilometrici con riguardo al mese di riferimento, ai chilometri percorsi nel mese, al tipo di automezzo usato dal lavoratore, all'importo corrisposto a rimborso del costo chilometrico sulla base della tariffa ACI, senza che occorra, a tale scopo, specifica documentazione recante, per ciascun lavoratore, l'analitica indicazione dei viaggi giornalmente compiuti, delle località di partenza e di destinazione, con specificazione dei clienti visitati e del riepilogo giornaliero dei chilometri percorsi.

**C) Trasferimento di ramo di azienda - Corte di Cassazione 26 gennaio 2012 n. 1085**

In materia di trasferimento di ramo di azienda, tanto la normativa comunitaria quanto la legislazione nazionale perseguono il fine di evitare che il trasferimento si trasformi in semplice strumento di sostituzione del datore di lavoro, in una pluralità di rapporti individuali, con altro sul quale i lavoratori possano riporre minore affidamento sul piano sia della solvibilità sia dell'attitudine a proseguire con continuità l'attività produttiva. In particolare, il trasferimento presuppone la prosecuzione dell'esercizio di una attività economica finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo, il cui accoglimento richiede la valutazione complessiva di una pluralità di elementi, tra loro in rapporto di interdipendenza in relazione al tipo di impresa, consistenti nell'eventuale trapasso di elementi materiali o immateriali e del loro valore, nell'avvenuta riassunzione in fatto della maggior parte del personale da parte della nuova impresa, nell'eventuale trasferimento della clientela nonché nel grado di analogia tra le attività esercitate prima e dopo la cessione, in ciò differenziandosi dalla cessione di contratto ex art. 1406 c.c. che attiene alla vicenda circolatoria del solo contratto, comportando la sola sostituzione di uno dei soggetti contraenti e necessitando per la sua efficacia - a differenza del trasferimento del ramo di azienda - del consenso del lavoratore ceduto.

**D) Licenziamento per ragioni oggettive - Corte di Cassazione 19 gennaio 2012 n. 755**

È illegittimo il licenziamento motivato da asseriti notevoli costi connessi alla gestione di un appalto di servizi ove poi il datore di lavoro affidi le medesime mansioni prima svolte dal lavoratore licenziato ad un collaboratore a progetto ingaggiato una settimana prima del licenziamento.

**E) Mobbing - Corte di Cassazione 27 dicembre 2011 n. 28962**

Ai fini della configurabilità del *mobbing* il lavoratore asserito danneggiato deve provare: la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio posti in essere dal datore di lavoro o da altro superiore gerarchico in modo sistematico e prolungato; la lesione alla salute ovvero alla personalità morale; il nesso eziologico tra la condotta e la lesione; l'intento persecutorio.

**F) Contratto di lavoro a termine per ragioni sostitutive - Corte di Cassazione 15 dicembre 2011 n. 27058**



► **Giurisprudenza**

L'apposizione del termine per ragioni sostitutive è legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti - da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni stesse - risulta integrata dall'indicazione di elementi ulteriori (quali, l'ambito territoriale, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto dei medesimi alla conservazione del posto di lavoro) che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando in ogni caso la verificabilità circa la sussistenza effettiva del presupposto di legittimità enunciato.

**G) Inapplicabilità degli sgravi contributivi all'assunzione dalle liste di mobilità in caso di trasferimento d'azienda - Corte di Cassazione 14 dicembre 2011 n. 26873**

Il riconoscimento dei benefici contributivi previsti dall'art. 8, comma 4, L. 23 luglio 1991, n. 223 in favore delle imprese che assumono personale dipendente già licenziato a seguito della procedura di mobilità, presuppone, da un lato, l'effettiva cessazione dell'originaria azienda e, dall'altro, che l'assunzione venga effettuata dal nuovo datore di lavoro spontaneamente. Ne consegue che, ove l'azienda originaria abbia continuato o riprenda ad operare, la prosecuzione del rapporto di lavoro o la sua riattivazione presso la nuova impresa costituiscono non la manifestazione di una libera opzione del datore di lavoro subentrante, ma l'effetto di un preciso obbligo di legge, previsto dall'art. 2112 c.c., come tale non meritevole dei benefici della decontribuzione.

**H) Gruppo di società - Corte di Cassazione, 29 novembre 2011 n. 25270**

In presenza di un gruppo di società, la concreta ingerenza della società capogruppo nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle società del gruppo, che ecceda il ruolo di direzione e coordinamento generale alla stessa spettante sul complesso delle attività delle società controllate, determina l'assunzione in capo alla società capogruppo della qualità di datore di lavoro, in quanto soggetto effettivamente utilizzatore della prestazione.

**I) Licenziamento disciplinare - Corte di Cassazione, 22 novembre 2011 n. 24567**

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'invio di una seconda lettera di contestazione integrativa del contenuto della prima ne determina una mutazione (e, di fatto, costituisce una nuova contestazione) se le circostanze addotte dal datore di lavoro nella seconda lettera non si limitino ad integrazioni di mero dettaglio della prima, ma vi aggiungano fatti nuovi.

**J) Indennità forfettaria in caso di accertamento nullità del termine - Corte Costituzionale 11 novembre 2011 n. 303**

La Consulta ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale sollevata in relazione all'art. 32, comma 5, L. 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro) - che ha introdotto, in caso di accertamento della nullità del termine apposto ad un contratto di lavoro a tempo determinato il pagamento di un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto - affermando, in particolare, che:

- la norma in questione non si limita a forfettizzare il risarcimento del danno dovuto al lavoratore illegittimamente assunto a termine, ma, innanzitutto, assicura a quest'ultimo l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, vale a dire la protezione più intensa che possa essere riconosciuta ad un lavoratore precario;
- l'indennità in questione copre soltanto il periodo intermedio compreso fra la scadenza del termine e la sentenza che accerta la nullità del medesimo con la conseguenza che, a partire da tale



► Giurisprudenza

► Prassi amministrativa

momento, il datore di lavoro deve ritenersi obbligato a riammettere in servizio il lavoratore e, in ogni caso, a corrispondergli le retribuzioni maturate da quel momento, anche in ipotesi di mancata riammissione effettiva;

- l'indennità in questione è dovuta anche ove il lavoratore (i) non abbia offerto la prestazione; ovvero (ii) non abbia dato dimostrazione del danno; (iii) ovvero abbia reperito un'altra occupazione.

**K) Diritto di difesa del lavoratore nel procedimento disciplinare - Corte di Cassazione 19 ottobre 2011 n. 21622**

L'art. 7 Stat. Lav. intende garantire il diritto di difesa dell'incolpato e, in quest'ottica, prevede che debba intercorrere un termine minimo di cinque giorni tra la contestazione dell'addebito e l'irrogazione della sanzione disciplinare. Ove però risulti che il lavoratore abbia pienamente esercitato il proprio diritto di difesa prima della scadenza del suddetto termine, facendo pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni, senza manifestare alcuna esplicita riserva di ulteriori produzioni documentali o argomentazioni difensive, il datore di lavoro può legittimamente irrogare la sanzione senza necessità di attendere il decorso della residua parte del summenzionato.

**L) Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Tribunale di Milano, 15 settembre 2011, est. Gasparini**

Costituisce un valido giustificato motivo oggettivo di licenziamento - non solo la soppressione, ma anche - la (ri)distribuzione delle mansioni assegnate al lavoratore licenziato agli altri lavoratori rimasti in forza, poiché rientra pienamente nei legittimi poteri del datore di lavoro la realizzazione di un nuovo assetto organizzativo finalizzato ad una più economica gestione dell'azienda, sempreché esso sia effettivo e non attuato pretestuosamente.

## Prassi amministrativa

**A) Indennità di fine rapporto - Circolare Agenzia delle Entrate 28 febbraio 2012 n. 3/E**

L'Agenzia delle Entrate fornisce chiarimenti interpretativi in relazione alla norma di cui all'art. 24, comma 31, del Decreto Legge 6 dicembre 2001 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214) secondo cui la quota delle indennità e dei compensi legati alla cessazione di un rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione coordinata e continuativa, erogati in denaro o in natura, di importo complessivamente eccedente Euro 1.000.000,00 non è soggetta al regime di tassazione separata di cui all'articolo 19 del TUIR, ma è soggetta al regime di tassazione ordinaria.

**B) Trattamenti di integrazione salariale, mobilità e disoccupazione relativi all'anno 2012 - Circolare INPS 8 febbraio 2012 n. 20**

Con effetto dal 1 gennaio 2012, i massimali del trattamento di integrazione salariale mensile sono i seguenti:

- Euro 931,28 lordi (Euro 1.117,54 nel settore edile) in caso di retribuzione mensile lorda inferiore o uguale ad Euro 2.014,77;
- Euro 1.119,32 lordi (Euro 1.343,18 nel settore edile) in caso di retribuzione mensile lorda superiore ad Euro 2.014,77.

**C) Aliquote contributive relative alla c.d. Gestione Separata INPS e massimale 2012 - Circolare INPS 3 febbraio 2012 n. 16**

Le aliquote dovute per la contribuzione alla Gestione Separata nell'anno 2012 e le relative aliquote di computo sono le seguenti:

- 27,72%, per i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;



► Prassi amministrativa

- 18% per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente rimane fissata nella misura rispettivamente di un terzo e due terzi, salvo il caso di associazione in partecipazione, per il quale la ripartizione tra associante e associato avviene in misura pari rispettivamente al 55% e al 45% dell'onere totale.

Le predette aliquote del 27,72% e del 18% sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione Separata fino al raggiungimento di un massimale di reddito annuo che, per l'anno 2012, è pari ad Euro 96.149,00 lordi.

**D) Applicabilità delle tutele previste dal D.L. 31 luglio 1987, n. 317, conv. in L. 3 ottobre 1987, n. 398 in caso di invio in paese extracomunitario anche ai cittadini extracomunitari assunti da datori di lavoro italiani - Messaggio INPS 18 gennaio 2012 n. 995**

Il D.L. 31 luglio 1987, n. 317, conv. in L. 3 ottobre 1987, n. 398 prevede come noto particolari tutele di natura previdenziale applicabili ai lavoratori italiani inviati all'estero (temporaneamente ovvero definitivamente) in paesi extracomunitari con i quali non siano vigore convenzioni internazionali; tale legge prevede altresì una apposita autorizzazione ministeriale che il datore di lavoro deve ottenere prima dell'espatrio del lavoratore (in particolare e fra l'altro, il Ministero accerta che le parti abbiano pattuito un apposito trattamento economico deputato a remunerare il disagio del lavoro reso all'estero).

L'INPS, con Messaggio 6 febbraio 1990, n. 18604, aveva già chiarito che le garanzie in questione sono applicabili - non solo ai lavoratori italiani, ma anche - ai lavoratori cittadini di altri stati membri dell'Unione assunti da un datore di lavoro italiano ed inviati in un paese extracomunitario. Successivamente, con il Messaggio in commento (n. 995/2012), l'INPS - in conformità alla Nota del Ministero del Lavoro 23 agosto 2011 n. 4103 - ha ritenuto applicabili tali garanzie anche ai lavoratori extracomunitari (assunti da datore di lavoro italiano e da questi inviati in paese extracomunitario) purché costoro siano (i) in possesso dello status di «soggiornanti di lungo periodo» (art. 11.1.d, Direttiva 2003/109/CE) ovvero, anche se privi di tale status, siano (ii) in possesso di regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro.

**E) Indennità una tantum ai lavoratori somministrati - Circolare INPS 23 gennaio 2012, n. 9**

L'INPS ha reso noto che tra il 1° febbraio 2012 ed il 30 marzo 2012, ai sensi di un accordo tra Assolavoro e CGIL, CISL e UIL concluso il 16 dicembre 2011, i lavoratori (ex) somministrati in stato di disoccupazione possono fare apposita domanda, da depositare presso le Agenzie per il Lavoro abilitate, per un'indennità una tantum pari ad Euro 1.300,00, nell'ambito di un limite di spesa predefinito. A tal fine occorre che il richiedente:

- abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno 78 giornate in somministrazione a partire dal 1° gennaio 2008 e, successivamente, almeno 45 giorni continuativi di disoccupazione precedenti la data dichiarata nella domanda;
- non abbia percepito, nei sei mesi precedenti la maturazione del requisito, prestazioni pubbliche di sostegno del reddito pari o superiori ad Euro 1.300,00;
- non abbia già beneficiato della stessa misura una tantum di sostegno del reddito (sul punto, si ricorda che l'erogazione di una indennità una tantum analoga era stata istituita, nell'ambito di uno specifico limite di spesa, dall'accordo tra Assolavoro e CGIL, CISL e UIL del 13 maggio 2009 di cui il predetto Accordo del 16 dicembre 2011 si pone come una sostanziale proroga).





## ► Contrattazione collettiva

# Contrattazione collettiva

## A) Accordo di Rinnovo 29 febbraio 2012 del CCNL 10 gennaio 2008 per i Dirigenti del settore del Credito

Le principali modifiche introdotte dall'Accordo di Rinnovo - il cui termine di durata, salvo casi specifici, è fissata tra il 29 febbraio 2012 ed il 30 giugno 2014 - sono le seguenti:

- (i) Art. 1 (*Permessi per ex festività*) - In via sperimentale, per gli anni 2012- 2016, il numero dei permessi per ex festività dei dirigenti è ridotto di una giornata ed il relativo ammontare è destinato a finanziare il Fondo per l'Occupazione istituito dall'art. 12 dell'Accordo di Rinnovo 19 gennaio 2012 del CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali per il quale v. *infra*;
- (ii) Art. 6 (*Previbank*) - Le parti firmatarie individuano in Previbank il Fondo di previdenza complementare residuale di settore cui possono aderire i lavoratori privi di forme di previdenza complementare aziendale.

## B) Accordo di Rinnovo 19 gennaio 2012 del CCNL 8 dicembre 2007 per i Quadri Direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali

Le principali modifiche introdotte dall'Accordo di Rinnovo - il cui termine di durata, salvo casi specifici, è fissata tra l'8 gennaio 2012 ed il 30 giugno 2014 - sono le seguenti:

- (i) Art. 5 (*Assetti della contrattazione collettiva*) - I livelli della contrattazione collettiva sono ridefiniti in un (i) primo livello di contrattazione (avente la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale) e in un (ii) secondo livello di contrattazione (aziendale o di gruppo) avente ad oggetto le materie delegate, in tutto o in parte, dal livello superiore. I contratti collettivi aziendali o di gruppo, stipulati con gli organismi sindacali individuati dall'accordo sindacale 7 luglio 2010 (*Accordo in materia di libertà sindacali*) possono prevedere particolari norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali o di gruppo possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendali e/o riorganizzazioni, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal CCNL di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro;
- (ii) Art. 9 (*Efficacia dei contratti di secondo livello*) - I contratti collettivi di secondo livello esplicano efficacia nei confronti di tutto il personale dipendente dell'azienda/e interessata/e e vincolano tutte le organizzazioni sindacali, ad ogni livello, presenti aziendalmente se gli organismi sindacali che li sottoscrivono rappresentano la maggioranza degli iscritti. La rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale si determina considerando il numero dei lavoratori iscritti presso l'azienda/e interessata/e rilevati ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 7 luglio 2010;



► **Contrattazione collettiva**

- (iii) Art. 12 (*Fondo per l'occupazione*) - È prevista l'istituzione di un Fondo Nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito, con l'intento di garantire una riduzione di costi per un periodo predeterminato alle imprese che procedano ad assunzioni a tempo indeterminato;
- (iv) Art. 38 (*Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni*) - Ad integrazione della norma nel testo previgente (la quale pone in capo all'impresa i costi relativi alle spese di giudizio in caso di azione penale promossa da un terzo nei confronti del lavoratore per un fatto connesso all'esercizio delle sue mansioni) viene previsto che la tutela non opera in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa.

**C) Accordo di Rinnovo 27 settembre 2011 del CCNL 23 gennaio 2008 per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi**

Le principali modifiche introdotte dall'Accordo di Rinnovo - il cui termine di durata, salvo casi specifici, è fissata tra il 1° gennaio 2011 ed il 31 dicembre 2013 - sono le seguenti:

- (i) il trattamento economico minimo mensile lordo è rideterminato nel seguente importo: (i) Euro 3.600,00 (dal 1° ottobre 2011); (ii) Euro 3.735,00 (dal 1° aprile 2012); (iii) Euro 3.890,00 (dal 1° luglio 2013). Tale incremento potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali superminimi concessi *ad personam*;
- (ii) in relazione al periodo 1 gennaio 2011-30 settembre 2011 è previsto, con la retribuzione del mese di ottobre 2011, un importo lordo una tantum di Euro 650,00 (erogato pro quota in caso di assunzione o nomina nella qualifica dirigenziale compresa nel periodo 1 gennaio 2011 - 30 settembre 2011). Tale importo potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da somme concesse in acconto o anticipazione su futuri miglioramenti economici contrattuali o di cui sia espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione;
- (iii) in relazione ai licenziamenti intimati dal 1° ottobre 2011, ove il dirigente sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, la durata del preavviso, indipendente dall'anzianità di servizio del dirigente, è fissata nella durata di 30 giorni, integrata delle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico;
- (iv) dal 1° ottobre 2011, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il Fondo di Assistenza Sanitaria Mario Besusso è incrementato dall'1,10% al 2,41%;
- (v) il contributo integrativo a carico del datore di lavoro per il Fondo Mario Negri è incrementato all'1,84% (elevato all'1,87% dal 1° gennaio 2012 ed all'1,91% dal 1° gennaio 2013).

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 [rscorcelli@splegal.it](mailto:rscorcelli@splegal.it)

2010 © Scorcelli Rosa & Partners - Tutti i diritti riservati