



## **NEWSLETTER**

### **Relazioni Industriali**

**APRILE 2013**

## SOMMARIO

### 1. CIRCOLARI

Contributo di licenziamento o “ <i>TICKET</i> ” licenziamento	pag . 3
Restrizione delle agevolazioni legate alla “piccola mobilità” i sensi della legge 236/1993	pag. 4

### 2. FLASH NEWS

Ammortizzatori in deroga: autorizzata l'erogazione alle regioni	pag. 5
Sanzioni per omessa o tardiva denuncia di infortunio o malattia professionale	pag. 5

### 3. APPROFONDIMENTO

Rapporto di lavoro part time - clausole flessibili ed elastiche	pag. 6
Lavoro straordinario	pag. 7

## **CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO O “TICKET” LICENZIAMENTO**

*Come noto la Riforma Fornero - art. 2 Legge 92/2012 - ha introdotto, tra gli altri, il contributo di licenziamento per il finanziamento dell'Aspi (Assicurazione Sociale per l'Impiego) e l'Inps con circolare n. 44/13 ha fornito chiarimenti in merito agli aspetti operativi connessi al calcolo di detto contributo, dovuto in caso di cessazione dei rapporti di lavoro.*

Dal 1° gennaio 2013 in caso di cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato il datore di lavoro deve versare all'Inps “un contributo di licenziamento”.

Detto contributo è dovuto in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto genera il diritto alla nuova indennità Aspi e, poiché ha valenza contributiva, il versamento è soggetto alle sanzioni previste in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro nel caso di inadempimento.

Il contributo da versare è pari al 41% del massimale mensile dell'indennità ASPI ed è calcolato per ogni 12 mesi di anzianità aziendale del lavoratore, fino ad un massimo di 36 mesi (3 anni). Tale contributo per il 2013 è pari ad **€ 483,80 per ogni 12 mesi di anzianità aziendale** che moltiplicate per 3 in caso di anzianità superiore ai 3 anni il contributo diventa di € 1.451,40 ovvero 483,80 x 3. L'importo varia di anno in anno secondo gli aggiornamenti Istat.

Sono escluse dall'obbligo le cessazioni a seguito di:

- dimissioni (ad eccezione di quelle per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità);
- risoluzioni consensuali, ma non se derivanti da procedura di conciliazione presso la DTL o da trasferimento ad altra sede distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile con mezzi pubblici in 80 minuti o più;
- decesso del lavoratore.

Sono inoltre escluse le seguenti situazioni:

- fino al 31 dicembre 2016 i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo d'ingresso nelle procedure di mobilità;
- per il periodo 2013-2015: i licenziamenti effettuati in conseguenza dei cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro (es. per le imprese di pulizia in applicazione dell'art. 4 del loro CCNL);
- per il periodo 2013-2015 per l'interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere;
- le cessazioni intervenute a seguito di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex artt. 4 e 24 della L. n. 223/91, ovvero di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria (con esclusivo riferimento a situazioni che rientrano nel quadro dei provvedimenti di “tutela dei lavoratori anziani”).

Il contributo di licenziamento:

- è dovuto intero anche per i rapporti part time;
- per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato in corso da meno di 12 mesi il contributo si riduce in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro (è mese intero quello in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni di calendario), dividendo l'importo annuo (€ 483,80) per 12 e moltiplicando per il numero dei mesi del rapporto;

- nell'anzianità aziendale si calcolano tutti i periodi di lavoro a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato se vi è stata trasformazione a tempo indeterminato senza soluzione di continuità o se è stato restituito il contributo dell'1,40% per la stabilizzazione dei contratti a tempo determinato;
- nell'anzianità aziendale non rientrano i periodi di congedo ex art. 42, comma 5, D.Lgs. n.151/01 (congedo biennale per parenti di soggetto con handicap grave);
- non è possibile rateizzare la contribuzione.

Il contributo è dovuto anche per i rapporti di apprendistato cessati per cause diverse dalle dimissioni, quindi, è dovuto sia nel caso in cui il datore di lavoro licenzi alla fine del periodo di apprendistato e sia quando le dimissioni dell'apprendista intervengono per giusta causa o durante il periodo tutelato di maternità.

L'obbligo contributivo deve essere **assolto entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro** (es.: licenziamento avvenuto il 2 aprile 2013, contributo da pagare entro la denuncia riferita a maggio 2013, con termine di versamento e di trasmissione al 16 e al 31 giugno 2013).

Per le interruzioni intervenute **da gennaio a marzo 2013**, il versamento del contributo potrà essere effettuato, senza aggravio di oneri accessori, entro il giorno **16 giugno 2013**.

A tale scopo, dato il clima di instabilità in cui ci troviamo, consigliamo alle aziende che hanno effettuato licenziamenti nel periodo sopra richiamato di provvedere al versamento dovuto non prima del 16 giugno 2013, nella speranza di un ripensamento e/o rinvio di tale balzello da parte del nuovo governo.

\*\*\*

## **RESTRIZIONE DELLE AGEVOLAZIONI LEGATE ALLA "PICCOLA MOBILITA'" AI SENSI DELLA LEGGE 236/1993**

L'inps, con il messaggio n. 4679/13, precisa alcuni aspetti relativi alla mancata proroga per il 2013 della possibilità di iscrizione delle liste di mobilità dei lavoratori licenziati individualmente per giustificato motivo oggettivo (c.d. piccola mobilità) e dei benefici connessi ai sensi della Legge 236/1993.

Dal 1° gennaio 2013, quindi, non è più possibile per i lavoratori licenziati l'iscrizione nelle liste di mobilità e conseguentemente non è più possibile fruire delle agevolazioni in caso di assunzioni, proroghe o trasformazioni da parte dei successivi datori di lavoro.

L'istituto chiarisce, inoltre, in attesa di chiarimenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, quanto segue:

- la sospensione della possibilità di riconoscere le agevolazioni per le assunzioni effettuate nel 2013 di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità entro il 31.12.2012;
- la mancata fruizione delle agevolazioni per proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno in corso relative a rapporti di lavoro instaurati prima del 1° gennaio 2013.

Pertanto, con il messaggio 4679, l'inps dispone in via cautelare che la **scadenza** per la corretta fruizione dei benefici relativi ai rapporti agevolati di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità in seguito ad un licenziamento individuale per giustificato motivo sia **anticipata al 31 12 2012**.

Si precisa che rimangono in vigore l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori oggetto di licenziamento collettivo (mobilità) e gli incentivi previsti per la loro assunzione ai sensi della legge 223/1991 e come precisato nella circolare Inps 137/2012.

\*\*\*

## **AMMORTIZZATORI IN DEROGA: AUTORIZZATA L'EROGAZIONE ALLE REGIONI**

L'Inps, con messaggio n.3718 del 1° marzo, ha reso noto di essere stato autorizzato dal Ministero del Lavoro ad utilizzare le risorse finanziarie assegnate alle Regioni per il 2013 in base agli accordi sottoscritti tra lo stesso Ministero e le singole Regioni o Province autonome. Tali accordi prevedono la ripartizione, tra le Regioni, di 520 milioni di euro per la concessione o proroga dei trattamenti di Cig, mobilità e disoccupazione speciale, in deroga alla vigente normativa, ai lavoratori subordinati a tempo determinato e indeterminato, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati. I fondi stanziati sono destinati a finanziare l'indennità e la contribuzione figurativa. L'accordo sottoscritto prevede una concessione alla regione Veneto pari ad una somma di 38 milioni di euro.

Si ricorda che, sarà possibile procedere all'erogazione delle prestazioni in deroga, solo ed esclusivamente dopo aver ricevuto la trasmissione del relativo e specifico provvedimento concessorio di competenza regionale contenente i nomi dei beneficiari ed il periodo di ammortizzatore concesso. In particolare, per quanto attiene la CIG in deroga, non è stato più rinnovato l'istituto dell'anticipazione per l'anno 2013.

Si rinvia alle "*Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga anno 2013*" della Regione Veneto per una completa comprensione degli aspetti riguardanti la durata del trattamento, termini e le procedure per la presentazione della domanda.

\*\*\*

## **SANZIONE PER OMESSA O TARDIVA DENUNCIA DI INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALE**

Relativamente alla sanzione per omessa o tardiva denuncia di infortunio o malattia professionale l'Inail ha chiarito che il soggetto sul quale incombe l'obbligo di denuncia è il datore di lavoro anche qualora, come nel caso della malattia professionale, la stessa si manifesti a distanza di molto tempo dall'esposizione del rischio.

Viene altresì ribadito che gli obblighi previsti dalla disposizione contenuta nell'art.53 T.U. permangono anche in capo a colui che è stato in passato datore di lavoro del lavoratore, ancorché tali obblighi non siano assoluti né illimitati.

L'obbligo di denuncia presuppone la possibilità di adempiere e, pertanto, la sanzione può essere irrogata solo qualora non vi sia, da parte del datore di lavoro, giustificato motivo per l'omissione o il ritardo.

Stante quanto sopra il datore di lavoro potrà non essere sanzionato per l'omessa o parziale denuncia dell'atto lesivo solo qualora possa dimostrare che, a causa di forza maggiore, non ha potuto adempiere nei termini e con le prescritte modalità, come ad esempio l'impossibilità di reperire la documentazione dovuto al lungo periodo di tempo decorso dall'evento.

\*\*\*

## **RAPPORTO DI LAVORO PART TIME - CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE**

Si ricorda che il contratto a tempo parziale deve prevedere la puntuale regolamentazione della collocazione oraria della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, ma possono essere ammesse le clausole flessibili ed elastiche.

### **Clausole flessibili**

Le clausole flessibili consentono al datore di lavoro di **variare** unilateralmente la distribuzione dell'orario di lavoro rispetto a quanto fissato nel contratto a tempo parziale originario (orizzontale, verticale e misto), rimanendo comunque invariato il numero delle ore complessivamente prestate dal lavoratore.

Le clausole flessibili possono essere previste anche solo dal contratto di assunzione individuale, giacché non è necessaria la previsione del CCNL.

Qualora il datore di lavoro voglia avvalersi di detta clausola deve darne comunicazione al lavoratore con un preavviso di 2 giorni, fatte salve diverse intese tra le parti. Al lavoratore, inoltre, spetteranno le eventuali misure compensative previste dalla contrattazione collettiva.

Le clausole flessibili possono essere apposte al contratto a tempo parziale **orizzontale, verticale e misto**.

La Riforma del Lavoro (L. n.92/12, art.1, comma 20, lett. b) - richiamando l'art.12-bis del DLgs. n.61/00 e l'art.10, comma 1, L. n.300/70 - introduce un vero e proprio diritto al ripensamento, riconoscendo al lavoratore la facoltà di revocare il consenso alla variabilità dell'orario della prestazione in particolari casi: lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata da una commissione medica istituita presso l'Asl; lavoratori dove è il coniuge, ovvero i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, ad essere affetti da patologie oncologiche; lavoratori che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità pari al 100%; lavoratore con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap; lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale.

### **Clausole elastiche**

Le clausole elastiche consentono al datore di lavoro di **aumentare** unilateralmente l'ammontare dell'orario di lavoro rispetto a quanto fissato, in via ordinaria, nel contratto a tempo parziale originario.

Per poter essere sottoscritte, non è necessario che tale possibilità sia prevista dalla contrattazione collettiva. Per la validità della clausola, è necessario che sia stipulata con un patto scritto, anche contestuale al contratto di assunzione.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'integrazione delle ore non rappresenta giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole elastiche possono essere utilizzate esclusivamente con i contratti a **tempo parziale di tipo verticale o misto**.

Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la volontà di avvalersi della clausola elastica con un preavviso di 2 giorni, fatte salve diverse intese tra le parti.

Al lavoratore, inoltre, spetteranno le eventuali misure compensative previste dalla contrattazione collettiva.

## LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è la prestazione eccedente l'orario normale settimanale ed è previsto dalla norma in 40 ore, ovvero nella diversa eventuale durata prevista dalla contrattazione collettiva. In particolare:

Settore	Orario normale settimanale
Legno e arredamento – piccola industria	40 ore
Metalmecanici – piccola industria	40 ore
Metalmecanici – artigianato	40 ore
Lapidei – piccola industria	40 ore
Chimici – industria (settore abrasivi)	38 ore medie settimanali
Commercio - confcommercio	40 ore distribuite su 5 giorni: per la generalità dei lavoratori 45 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti 42 ore per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione 40 ore dall'1.12.1998 per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali (con assorbimento di 24 ore di riduzione orario)
Chimica – piccola industria Gomma, Plastica – piccola industria	37 e 30' dal 01.01.2000 – Chimica - concia e settori accorpati 39 ore - Plastica e gomma 38 ore - Abrasivi 40 ore - Ceramica – Vetro
Laterizi – piccola industria	40 ore settimanali
Alimentari – piccola industria	39 ore su 5 giorni - Settore alimentare 40 su 6 giorni - Settore panificazione industriale
Cartai, Cartotecnici – piccola industria Grafici , Editoriali – piccola industria	38 ore 30 minuti dall'1.1.2002: 38 ore 30 minuti con assorbimento di tutte le ore di riduzione previste dal CCNL

Le ore di lavoro straordinario concorrono ai fini del computo della durata media dell'orario di lavoro che non può superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore.

Il ricorso allo straordinario è stabilito dalla norma di legge in 250 ore annue.

Fermo restando il limite di orario medio di 48 ore ogni 7 giorni, i contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali) stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative possono derogare il limite delle 250 ore annue e regolamentare le modalità di esecuzione del lavoro straordinario.

In particolare per i settori:

<b>Settore</b>	<b>Ore annue</b>
Legno e arredamenti – piccola industria	250 ore
Metalmeccanici –piccola industria	250 ore 260 ore per le attività di manutenzione, installazione e montaggio 280 ore per le attività di riparazione aeronautica , navale e impiantistica
Metalmeccanici – artigianato	230 ore
Lapidei – piccola industria	250 ore
Chimici – industria ( settore abrasivi)	250 ore
Commercio - confcommercio	250 ore
Chimica – piccola industria Gomma, Plastica – piccola industria	250 ore
Laterizi – piccola industria	250 ore
Alimentari – piccola industria	80 ore pro capite - Settore alimentare 250 ore - Settore panificazione industriale
Cartai, Cartotecnici – piccola industria Grafici , Editoriali – piccola industria	250 ore

Salvo diverse specifiche disposizioni dei contratti collettivi, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre sempre ammesso - anche in deroga al limite legale delle 250 ore o contrattuale in quanto non si computano - in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

Lo straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi, siano essi nazionali, territoriali o aziendali: non esiste quindi più una percentuale di maggiorazione minima di legge. In alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i predetti contratti collettivi possono consentire che i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi (cd banca delle ore).

Nelle ipotesi di violazione delle norme relative allo straordinario sono previste le relative sanzioni:



Superamento del limite massimo di ricorso al lavoro straordinario - ossia le 250 ore annuali se il contratto collettivo non fissa una misura superiore - e la mancata compensazione con una maggiorazione retributiva e/o con il riposo compensativo	Sanzione amministrativa: da <b>25</b> a <b>154</b> euro
Se la violazione del limite massimo di ricorso al lavoro straordinario si riferisce a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) oppure se la mancata compensazione con una maggiorazione retributiva e/o con il riposo compensativo si verifica per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare	Sanzione amministrativa va da <b>154</b> a <b>1.032</b> euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta
In caso di ore di lavoro straordinario eccedenti il limite fissato dal contratto collettivo (per esempio 200 ore l'anno) ma non superiori alle 250 ore	La sanzione non si applica

La sanzione va applicata una sola volta, senza moltiplicare l'importo per ciascun lavoratore interessato; ciò sia nella sua quantificazione "normale" (da 1 a 5 lavoratori: euro da 25 a 154) che in quella "aggravata" (da 6 o più lavoratori o più di 50 giornate l'anno: euro da 154 a 1.032).

Inoltre, in conseguenza alle violazioni delle norme sul lavoro straordinario è irrogata la seguente sanzione:

Se la violazione riguarda il superamento del limite previsto la durata massima settimanale dell'orario di lavoro ( <u>media</u> di 48 ore settimanali nel periodo di riferimento compreso lo straordinario)	Sanzione amministrativa da euro <b>130</b> a <b>780</b> per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione
---	--

\*\*\*