



ASSOCARNI

ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIA E COMMERCIO CARNI E BESTIAME CIRCOLARE INFORMATIVA N. 10 DEL 17 GENNAIO 2003

*I caratteri sottolineati indicano la possibilità di richiamare direttamente il documento originale clickandovi sopra.
Si ricorda che quando si procede alla stampa della circolare è necessario, per completezza di informazione, stampare anche i testi collegati con i link, in quanto costituiscono parte integrante della circolare stessa.*

SI SEGNALANO, PER OPPORTUNA CONOSCENZA E DOCUMENTAZIONE, ALCUNI ARGOMENTI DI

[u][b]NORMATIVA[x][x]

[b]Lavoro dei disabili[x]: computabilità nella quota di riserva

I lavoratori assunti con le procedure del vecchio collocamento obbligatorio (legge n. 482/1968) e mantenuti in servizio potranno essere computati nella quota di riserva stabilita dalla legge di riforma in via transitoria fino al 31 dicembre 2003 o comunque fino all'entrata in vigore di una disciplina organica per tali lavoratori. La nuova disposizione, infatti, sostituisce il precedente termine di 24 mesi già scaduto e previsto dall'art. 11 del DPR 333/2000 (Legge 27 dicembre 2002, n. 284 – G.U. 28 dicembre 2002, n. 303)

[u][b]CIRCOLARI[x][x]

[b]Conguaglio contributivo di fine anno – Istruzioni Inps[x]

L'Inps, con circolare n. 178 del 12 dicembre 2002, ha diramato le istruzioni relative al conguaglio contributivo di fine anno, per consentire alle aziende che operano con il DM10 di adempiere al meglio l'operazione.

I datori di lavoro interessati potranno eseguire le operazioni di conguaglio sia con la denuncia di competenza del mese di dicembre 2002 sia con quella relativa al mese di gennaio 2003. Le istruzioni diramate dall'Istituto, in sostanza, ricalcano quelle dell'anno precedente evidenziando le seguenti fattispecie più significative: decontribuzione delle erogazioni variabili, applicazione del massimale contributivo, contributo aggiuntivo Ivs, erogazione di fringe benefit e di liberalità. Il testo della circolare è reperibile sul sito dell'Inps, all'indirizzo: www.inps.it

[b]Permessi per familiari con handicap grave[x]: la modulistica per autorizzazione

L'Inps, con messaggio 18 dicembre 2002, n. 945, ha trasmesso la modulistica (modello Hand 1 – Genitori di minori e modello Hand 2 – Genitori di maggiorenni/familiari) necessaria per richiedere il rinnovo dei permessi per familiari con handicap grave previsti dalle leggi n. 104/1992 e n. 53/2000, e dal Dlgs n. 151/2000.

[b]Contratti di formazione e lavoro[x]: Avvio della procedura di recupero degli sgravi per contratti instaurati nel periodo novembre 1995-maggio 2001 – Messaggio Inps

Argomento – Con la decisione della Commissione UE dell'11 maggio 1999, confermata dalla sentenza del 7 marzo 2002 della Corte di Giustizia CE, è stata stabilita, in attuazione della disciplina comunitaria, l'illegittimità degli sgravi contributivi fruiti per i contratti di formazione e lavoro instaurati da novembre 1995 fino a maggio 2001.

L'illegittimità è riferita agli sgravi superiori al 25 per cento della contribuzione dovuta in relazione ad assunzioni di giovani al di fuori delle situazioni legittime individuate dalla Commissione stessa e cioè:

- per l'assunzione di giovani con meno di 25 anni (30 se laureati);
- per l'assunzione di disoccupati da almeno un anno;
- per i contratti di formazione e lavoro trasformati a tempo indeterminato che realizzano un incremento netto dell'occupazione.

Le istruzioni fornite dall'Inps per beneficiare dei predetti sgravi alla luce della nuova situazione sono contenute nelle circolari n. 85 del 9.04.2001 e n. 133 del 3.07.2001.

Novità – L'Inps, con messaggio n. 375/2002, ha comunicato l'avvio delle operazioni di recupero degli sgravi fruiti illegittimamente per i cfl instaurati nel predetto arco temporale in misura superiore al 25 per cento, attraverso l'invio di una specifica comunicazione

Con tale comunicazione le aziende vengono invitate a fornire le notizie relative alle predette assunzioni allo scopo di dimostrare la legittimità del comportamento aziendale nella fruizione del beneficio e permettere all'Inps, nell'eventualità contraria, di procedere al recupero; chi intende aderire all'invio deve in pratica restituire compilato il modello allegato tramite raccomandata AR o consegna diretta alla sede competente.

Il testo del messaggio con l'allegato modulo è reperibile sul sito dell'Istituto, all'indirizzo:

www.inps.it/messaggi/Messaggio%20numero%20375%20del%2013-12-2002.htm

[b]Tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli elaborate dall'ACI [x]– Art. 3, co. 1, del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314 – Agenzia delle Entrate, comunicato 17 dicembre 2002 (S.O. n. 231 alla G.U. 17 dicembre 2002, n. 295)

L'Agenzia delle Entrate ha diramato le tabelle Acì per l'anno 2003 recanti i costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli ai fini dell'individuazione del reddito in natura convenzionale dei veicoli aziendali concessi ai dipendenti (e collaboratori coordinati e continuativi) ad uso promiscuo (vale a dire per servizio e per uso privato).

Il valore annuale del fringe benefit da assoggettare a tassazione e contribuzione previdenziale e assistenziale, per singolo veicolo, è già stato calcolato dall'Acì e riportato in tabella (ultima colonna). Per i nuovi veicoli, che verranno eventualmente messi in commercio nel 2003, e non compresi nelle tabelle di cui sopra, l'ammontare del reddito in natura sarà determinato prendendo a riferimento, dalle citate tabelle Acì, quello che per tutte le sue caratteristiche risulti più simile.

[b]Lavoro sommerso[x]: attività di vigilanza e funzionamento dei Comitati per l'emersione del sommerso (Cles) – Circolare Minlavoro

Il Ministero del Lavoro è intervenuto nell'attività di emersione del lavoro sommerso con la circolare n. 64 del 30 dicembre 2002 (reperibile sul sito dell'Istituto) con la quale nella prima parte fornisce le prime direttive sul "piano straordinario" dell'attività di vigilanza e, nella seconda, predispone un "regolamento" per il funzionamento dei Comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso (Cles).

L'aspetto saliente è rappresentato dall'aver limitato la finalità dell'intervento ispettivo straordinario "esclusivamente all'emersione di quelle posizioni lavorative totalmente in nero e possibilmente alla individuazione di quelle realtà aziendali totalmente sommerse"

[b]Sgravio totale triennale per nuove assunzioni nel Sud[x]: istruzioni Inps per usufruire del beneficio

La Commissione Europea, con il provvedimento adottato con decisione C(2002) 4845/2002 del 6 dicembre 2002 ha concesso l'autorizzazione per la concessione dei benefici contributivi (sgravio triennale per i nuovi assunti nell'anno 2002, ad incremento della forza occupazionale preesistente) introdotti dall'articolo 44 della legge n. 448/2001. Tali benefici sono stati infatti ritenuti dalla Commissione stessa corrispondenti agli obiettivi comunitari.

A seguito della suddetta autorizzazione, L'Inps ha puntualmente fornito, con la circolare del 7 gennaio 2002, n. 2, le modalità operative per la concreta fruizione dei benefici contributivi in parola, in conformità alle previsioni della normativa nazionale vigente in materia ed ai vincoli imposti dalla Commissione.

[b]Prime istruzioni Inps sul passaggio dei dirigenti industriali dall'Inpdai all'Inps[x]

Argomento – L'art. 42 della Legge Finanziaria 2003 (L. n. 289/2002) ha soppresso, dall'1.1.2003, l'Inpdai, con il conseguente trasferimento all'Inps di tutte le strutture e le funzioni. Ciò significa che l'Inps subentrerà nei rapporti attivi e passivi dell'Inpdai e che i dirigenti titolari di posizione assicurativa e i pensionati risulteranno, sempre dall'1.1.2003, automaticamente iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti in una evidenza contabile separata e verranno distinti da una codifica informatica.

Novità – Le aziende industriali dovranno osservare le modalità proprie dell'Inps nella denuncia del rapporto di lavoro dei dirigenti assunti a decorrere dall'1.1.2003. Questo criterio vale non solo per l'assunzione dei dirigenti di prima nomina ma anche di quei soggetti che, già titolari di posizione assicurativa presso l'Inpdai in quanto dirigenti presso aziende industriali, cessino il rapporto di lavoro in corso presso l'azienda ovvero instaurino un nuovo rapporto presso la stessa o altra azienda industriale. I contributi riferiti a dicembre 2002 vanno versati entro il 16.1.2003, seguendo le modalità Inpdai; a partire, invece, dai contributi di gennaio 2003 in poi si dovranno osservare le modalità Inps (versamento senza, ovviamente, l'applicazione del massimale Inpdai già stabilito dall'art. 3, co. 7, Dlgs 181/1997). Resta confermato il massimale contributivo e pensionabile ex art. 2, co., 18 legge 335/1995 (80.390,96 euro per il 2003). Le aliquote contributive per l'Inps (pensione) resteranno invariate sia per la quota a carico dell'azienda che per quella a carico del dirigente (32,70% di cui 8,89 a carico del dirigente oppure 9,89 per le quote di retribuzione superiori al tetto pensionabile di euro 36.960,00 per il 2003).

Per quanto riguarda le prestazioni non pensionistiche, continuano ad applicarsi le regole stabilite dalla normativa vigente presso il soppresso Inpdai: il contributo dovuto al Fondo di garanzia per il Tfr, quindi, resta fissato nella misura dello 0,40% della retribuzione lorda imponibile (presso l'Inps tale contributo è dello 0,20%); occorre fare però attenzione in quanto lo 0,40% si applica anche ai dirigenti assunti dall'1.1.2003 in poi per i quali la contribuzione è dovuta al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (Inpdai, circolare 27 dicembre 2002 n. 146061; Inps, messaggio 31 dicembre 2002, n. 110).

[b]Modello DM10/2[x] – Novità 2003 per la compilazione

L'Inps, con circolare 7 gennaio 2003 n. 1, comunica le principali novità nella compilazione del mod. DM10/2, che in attesa del manuale aggiornato in fase di pubblicazione, riguardano i seguenti aspetti:

- per la generalità dei datori di lavoro, la contribuzione per il finanziamento delle indennità economiche di malattia e maternità deve essere sempre inclusa nel totale dell'aliquota e quindi i codici P300 e P400 non dovranno più essere utilizzati;
- i dati dei lavoratori richiamati alle armi, in qualsiasi status contributivo si trovino al momento del richiamo (assunzione agevolata, a tempo parziale, apprendisti qualificati ex legge 56/1987, ecc.) devono essere esposti esclusivamente con il codice 137 se operai, 237 se impiegati;
- i lavoratori stabilizzati provenienti dal bacino lavori socialmente utili devono essere indicati con il codice LS01

[u][b]GIURISPRUDENZA[x][x]

[b]Nozione di trasferimento d'azienda[x]

La disciplina dettata dall'art. 2112 c.c. e dall'art. 47 legge 428/1990 (in ordine alla successione dell'imprenditore cessionario all'imprenditore cedente nel rapporto di lavoro) trova applicazione non solo nel caso di trasferimento dell'intera azienda, ma anche quando sia trasferito un ramo di azienda, da intendere come un complesso di beni che oggettivamente si presenti quale entità dotata di una propria autonomia organizzativa ed economica funzionalizzata allo svolgimento di un'attività volta alla produzione di beni o servizi. Tale disposizione, anche nel testo anteriore alle modifiche di cui al Dlgs 18/2001, pur non impedendo la cessione di singole funzioni o servizi (cd. esternalizzazione), impone che essi si presentino, prima del trasferimento, funzionalmente autonomi, essendo preclusa l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore e non dall'inerenza del rapporto ad un ramo di azienda già costituito. (Cass. Sez. Lav., sentenza 23 ottobre 2002, n. 14961)

[b]Mancato godimento delle ferie [x]- Diritto al risarcimento del danno e all'indennità sostitutiva

Dal mancato godimento delle ferie discendono due conseguenze: il diritto di risarcimento del danno per l'assenza delle ferie (che esige la prova del danno da parte del lavoratore) e il diritto all'indennità sostitutiva per aver eseguito una prestazione non dovuta e non reversibile (che non esige prova alcuna e ha natura retributiva); il diritto alle ferie, infatti, è irrinunciabile e il mancato godimento costituisce un illecito, che non può essere valutato preventivamente con un'indennità sostitutiva. Ne deriva che la norma collettiva che esclude la sostituzione delle ferie con un compenso deve essere interpretata solo come legittimo divieto di preventiva monetizzazione del diritto alle ferie, senza con ciò escludere il diritto del lavoratore alla successiva "retribuzione" della (non dovuta e non ripetibile) prestazione (Cass. Sez. Lav., sentenza 9 novembre 2002 n. 15776)

[b]Licenziamento e trasferimento successivo a reintegrazione[x]

L'ottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di reintegrazione implica il ripristino della posizione di lavoro del dipendente illegittimamente licenziato, la cui riammissione in servizio deve quindi avvenire nel luogo e nelle mansioni originarie. E' possibile per il datore di lavoro disporre il trasferimento ad altra unità produttiva, se questo sia giustificato da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, tra le quali non rientra la sostituzione del lavoratore licenziato con altro, sostituzione che deve ritenersi provvisoria e condizionata al definitivo rigetto dell'impugnativa del licenziamento, onde il sopravvenuto ordine di reintegrazione impone al datore di lavoro, quali che siano gli impegni da lui assunti verso il sostituto, di riammettere il licenziato nello stesso posto precedentemente occupato. E' altresì possibile che il lavoratore reintegrato venga adibito ad altre mansioni, purché equivalenti e retribuite in misura almeno pari alle precedenti; ne consegue che non è legittimo il passaggio ad altre mansioni anche all'interno della stessa categoria contrattuale quando ciò determini conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore, quali la vanificazione della professionalità acquisita, ne diminuisca l'autonomia e la discrezionalità, ne pregiudichi gli sviluppi di carriera o comporti una prestazione lavorativa più pesante o rischiosa. (Cass. Sez. Lav., sentenza 2 ottobre 2002 n. 14142)

[b]Malattia e obbligo di reperibilità[x]

In tema di visite mediche di controllo dei lavoratori subordinati assenti per malattia, sulla base della sentenza della Corte Costituzionale n. 78 del 1988 è da ritenere che il dovere di cooperazione imposto al lavoratore risponda sia all'esigenza di garantire funzionalità ad un apparato diretto ad assicurare interventi di natura previdenziale a tutti i lavoratori in stato di bisogno, sia al principio generale di correttezza e buona fede. Pertanto, sul lavoratore grava un obbligo di diligenza proporzionata alla situazione tutelata, che gli impone un ragionevole onere di reperibilità e richiede, in caso di indifferibilità dell'allontanamento dal domicilio, che egli ne dia tempestiva comunicazione all'organo di controllo. L'accertamento dell'adempimento di siffatto obbligo di diligenza e della sussistenza delle situazioni che giustificano l'allontanamento e, eventualmente, rendono impossibile la suindicata comunicazione, comportando un apprezzamento di fatto, è riservato al giudice di merito e quindi insindacabile in sede di legittimità, se sorretto da motivazione congrua e immune da vizi logici. (Cass. Sez. Lav., sentenza 9 novembre 2002, n. 15766)

[b]Collocamento in mobilità e precedenza nella riassunzione[x]

In relazione al diritto di precedenza alla riassunzione entro un anno riconosciuto ai lavoratori licenziati per riduzione di personale dall'art. 15 della legge n. 264 del 1949 (cui rinvia integralmente l'art. 8, co. 1, della legge n. 223 del 1991), il datore di lavoro che assuma lavoratori diversi (in luogo di quelli licenziati) entro il suddetto termine annuale (riferito alla stipulazione di relativi contratti) può sottrarsi alla responsabilità per inadempimento, ex art. 1218 c.c., ed al conseguente obbligo di risarcimento del danno, solo ove fornisca la prova della assoluta inevitabilità della scelta, sotto il profilo delle professionalità assolutamente peculiari da acquisire all'azienda ovvero della impossibilità di procedere alla stipulazione di contratti dei quali potrebbero essere parti gli ex dipendenti (Nella specie, la Suprema Corte ha cassato la sentenza di merito che, riguardo all'assunzione con contratti di formazione di lavoratori diversi da quelli aventi diritto di precedenza, aveva assolto il datore di lavoro da ogni responsabilità, senza verificare l'inevitabilità del ricorso allo strumento del contratto di formazione e l'impossibilità di assumere a termine gli ex dipendenti con il particolare tipo di contratto previsto dall'art. 8 della legge n. 223 del 1991) (Cass. Sez. Lav., sentenza 5 ottobre 2002, n. 14293)

[b]Previdenza complementare [x]- Disciplina stabilita dal Dlgs 21 aprile 1993 n. 124 - Cessazione del rapporto senza maturazione del diritto a pensione – Facoltà previste dall'art. 10 del Dlgs n. 124/1994 – Applicabilità ai fondi a capitalizzazione preesistenti – Irrilevanza della clausola statutaria del fondo preclusiva dell'esercizio della facoltà

In tema di previdenza complementare, le tre opzioni stabilite dall'art. 10, dlgs 21 aprile 1993, n. 124 (trasferimento del capitale accumulato ad altro fondo "chiuso", trasferimento ad un fondo "aperto", riscatto) in favore degli iscritti che abbiano cessato il rapporto senza maturazione del diritto a pensione in epoca successiva all'entrata in vigore della legge stessa, si applicano all'intera posizione individuale, che comprende tutti gli accantonamenti previsti dall'art. 8 di detto decreto, sia del lavoratore, sia del datore di lavoro, effettuati anche nel periodo antecedente all'entrata in vigore del dlgs n. 124 del 1993, per i "fondi a capitalizzazione" preesistenti, anche nel caso in cui gli statuti dei fondi prevedano modalità di rimborso dei capitali accantonati difformi dalla norma legale. (Cass. Sez. Lav., sentenza del 11 dicembre 2002 n. 17657)

[b]Sanzioni disciplinari [x]- Contestazione della recidiva integrante elemento costitutivo della infrazione disciplinare

La preventiva contestazione dell'addebito al lavoratore incolpato deve riguardare, a pena di nullità della sanzione o del licenziamento disciplinare, anche la recidiva (o comunque i precedenti disciplinari che la integrano), ove questa rappresenti elemento costitutivo della mancanza addebitata (Cass. Sez. Lav. Sentenza del 23 dicembre 2002 n. 18294)

[b]Cassa integrazione guadagni [x]- Scelta dei lavoratori da porre in CIG – Potere del datore di lavoro – Limiti interni ed esterni

Il potere di scelta dei lavoratori da sospendere in caso di cassa integrazione guadagni costituisce, in applicazione del principio posto dall'art. 41 della Costituzione, l'esplicazione di un potere assegnato dal legislatore esclusivamente al datore di lavoro, il cui esercizio, in mancanza di una specifica disciplina concordata con le organizzazioni sindacali, è soggetto al rispetto di limiti di carattere interno, come l'osservanza di criteri oggettivi, razionali e coerenti con le finalità del trattamento di integrazione salariale e di carattere esterno, derivanti dal divieto di discriminazioni fra i lavoratori e dagli obblighi di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c.. (Cass. Sez. Lav., sentenza del 23 dicembre 2002 n. 18296)

[b]Licenziamento individuale [x]- Atto unilaterale recettizio - Comunicazione all'indirizzo del lavoratore

Poiché l'intimazione del licenziamento e la comunicazione dei relativi motivi sono atti unilaterali recettivi, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 1334 e 1335 c.c.; ne consegue che non è configurabile un onere del datore di lavoro di consegnare materialmente nelle mani del lavoratore l'atto contenente il licenziamento e che la presunzione di conoscenza stabilita dall'art. 1335 c.c. opera per il solo fatto oggettivo dell'arrivo della dichiarazione all'indirizzo del destinatario, dovendosi per tale intendere il luogo più idoneo per la ricezione e cioè il luogo che, in base ad un criterio di collegamento ordinario (dimora o domicilio) o di normale frequenza (luogo di esplicazione di un'attività lavorativa) o per preventiva comunicazione o pattuizione dell'interessato, risulti in concreto nella sfera di dominio o controllo del destinatario (Nella specie, S.C. ha confermato la sentenza impugnata, che aveva ritenuto che la comunicazione del licenziamento fosse stata validamente effettuata presso l'indirizzo fornito dal lavoratore al datore di lavoro ai fini della reperibilità, precisando ulteriormente che il fatto che la comunicazione del licenziamento fosse avvenuta il giorno successivo a quello dell'allontanamento verbale del lavoratore disposto dal datore di lavoro era del tutto irrilevante, essendo l'allontanamento verbale privo di qualsiasi effetto). (Cass. Sez. Lav., sentenza del 23 dicembre 2002 n. 18272).