

MARZO 2011

LE ULTIME NOVITÀ

<p>In Gazzetta Ufficiale il Decreto Milleproroghe</p> <p>Legge n. 10/2011 (S.O. n. 53/I alla G.U. n. 47 del 26 febbraio 2011)</p>	<p>Il Decreto Milleproroghe (D.L. n.225/2010) è entrato in vigore, con la pubblicazione, sul S.O. n. 53/I alla G.U. 26 febbraio 2011, n. 47, della Legge di conversione n. 10/2011. Per il settore lavoro, la Legge proroga fino al prossimo 31 marzo le disposizioni relative all'utilizzo degli ammortizzatori sociali (sia ordinari che in deroga) ed al ricorso al lavoro accessorio, nonché differisce al 31 dicembre 2011 l'entrata in vigore della riforma sui termini di impugnazione dei licenziamenti.</p>
<p>Terziario – Confcommercio: siglato il rinnovo contrattuale</p> <p>Ipotesi di accordo del 26 febbraio 2011</p>	<p>In data 26 febbraio 2011, tra CONFCOMMERCIO, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi che decorre dal 1° gennaio 2011 ed ha validità fino al 31 dicembre 2013. La FILCAMS – CGIL non ha sottoscritto l'intesa.</p> <p>È previsto un aumento salariale a regime pari ad euro 86,00 al 4° livello (con relativa riparametrazione per gli altri livelli contrattuali), con decorrenza della 1a tranche di aumento da gennaio 2011; gli importi arretrati saranno erogati ai lavoratori in forza alla data di stipula dell'accordo con la retribuzione del mese di marzo 2011.</p> <p>Tra gli altri si segnalano i seguenti punti qualificanti dell'intesa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per il trattamento economico di malattia viene stabilito che per i primi tre giorni (periodo di carenza) e per i primi due eventi il pagamento è al 100%, ma per il terzo ed il quarto evento i primi tre giorni saranno pagati al 50%; l'integrazione cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento; tale disciplina non si applica, tra l'altro, in caso di un evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; in compenso sono aumentate le tutele per patologie gravi; • l'introduzione della gradualità nel monte ore dei permessi retribuiti individuali legato all'anzianità di servizio; • l'accoglimento della disciplina in tema di conciliazione, arbitrato e certificazione dei rapporti di lavoro prevista dal Collegato lavoro.
<p>Sgravio contributivo anno 2009: tetto innalzato al 2,50%</p> <p>Messaggio INPS n. 4792 del 25 febbraio 2011</p>	<p>L'INPS, nel Messaggio n. 4792/2011, comunica che è stato rideterminato il tetto retributivo sul quale opera, per l'anno 2009, lo sgravio contributivo sulle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello. Il DM 17 dicembre 2009 aveva stabilito la misura del beneficio nel limite del 2,25% della retribuzione dei lavoratori interessati, prevedendo che, in relazione al monitoraggio delle domande e delle risorse finanziarie impegnate, tale tetto potesse essere rideterminato; infatti il limite è stato innalzato al 2,50%. I datori di lavoro possono conguagliare l'ulteriore quota di incentivo spettante entro il 16 maggio 2011.</p>

COMMENTI

Con il **Decreto Legge n. 5 del 22 febbraio 2011** è stata introdotta, solo per l'anno 2011, la **festività** per la celebrazione del **150° anniversario dell'Unità d'Italia**.

Tale norma, se da un lato ha voluto garantire il diritto dei cittadini italiani di festeggiare l'importante ricorrenza, dall'altro si è posta l'obiettivo di non rappresentare un costo aggiuntivo per i datori di lavoro, sia pubblici che privati. Per tale ultima ragione gli effetti economici e gli istituti giuridici e contrattuali previsti per la ricorrenza del 4 novembre, verranno spostati al 17 marzo.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Come si ricorderà, il **DL n. 64 del 30 aprile 2010** contenente "*disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali*", convertito con modificazioni dalla Legge n. 100 del 29 giugno 2010 (G.U. n. 150 del 30 giugno 2010), all'articolo 7-bis ha istituito una giornata di **festa nazionale** il **17 marzo 2011**, in occasione del centocinquantenario dell'Unità d'Italia.

In data **18 febbraio 2011** il Consiglio dei Ministri ha confermato la scelta adottata nell'aprile dello scorso anno ed ha ribadito con apposito **Decreto legge** che la giornata del 17 marzo, per il solo anno 2011, sarà **festiva a tutti gli effetti** previsti dalla **legge** (Legge n. 260 del 27 maggio 1949 "*Disposizioni in materia di ricorrenze festive*"), con conseguente chiusura di aziende, scuole ed uffici e lo svolgimento di apposite iniziative per la celebrazione dell'evento.

Pertanto, la qualificazione del 17 marzo 2011 quale festa nazionale (per il solo anno 2011) comporta l'implicita ed eccezionale inclusione della ricorrenza fra quelle ordinariamente festive, con l'estensione delle regole previste dai diversi contratti collettivi in relazione alla giornata del 4 novembre.

Preme ribadire che tale festività si configura esclusivamente per l'anno 2011, mentre per gli anni prossimi avrà carattere di giornata di ordinaria prestazione lavorativa.

COSA SUCCEDA IL 17 MARZO

Fermo restando il notevole impatto mediatico e le numerose interpretazioni date alla lettera della Legge, o meglio del DL n. 5 del 22 febbraio 2011, ciò che ad oggi risulta di fondamentale importanza è comprendere come comportarsi in occasione della festività in esame.

La norma in oggetto si è posta il chiaro obiettivo di garantire da un lato la necessaria solennità alla ricorrenza del 150° anniversario dell'Unità d'Italia con contestuale riconoscimento della stessa come festività, dall'altro di non gravare in modalità ulteriore sul bilancio dei datori di lavoro alla luce del persistente periodo di crisi internazionale contingente.

Fermo restando che tale direzione risulta chiara da quanto contenuto nella premessa della norma, la quale esplicitamente dispone:

“... Ritenuta la straordinaria necessità ed urgenza di assicurare la dovuta solennità e la massima partecipazione dei cittadini... senza peraltro che ne derivino nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica e a carico delle imprese private...”

il problema nasce in relazione all’analisi dell’art. 1 del DL n. 5/2011.

Se per un verso è chiaro che l’istituzione del 17 marzo quale festa nazionale riguarda solo l’anno 2011, i problemi nascono quando, al secondo comma, il legislatore entra nello specifico del trattamento economico normativo da riconoscere ai lavoratori per tale giornata.

La norma di cui ai commi 1 e 2 del DL 5/2011 dispone:

“1. Limitatamente all’anno 2011, il giorno 17 marzo è considerato giorno festivo ai sensi degli articoli 2 e 4 della legge 27 maggio 1949, n. 260.

2. Al fine di evitare nuovi ed ulteriori oneri a carico della finanza pubblica e delle imprese private, derivanti da quanto disposto nel comma 1, per il solo anno 2011 gli effetti economici e gli istituti giuridici e contrattuali previsti per la festività soppressa del 4 novembre non si applicano a tale ricorrenza ma, in sostituzione, alla festa nazionale per il 150° anniversario dell’Unità d’Italia proclamata per il 17 marzo.”

Dalla lettura della disposizione appare subito chiaro che l’intento del legislatore è quello di garantire a tutti i lavoratori e a tutte le categorie il diritto di celebrare nelle forme che ritengano più opportune la ricorrenza in parola ed ovviamente per poterlo fare si istituisce giovedì 17 marzo 2011 giorno festivo. Tuttavia, dal punto di vista strettamente normativo e dall’analisi letterale del disposto in esame, parrebbe che tale trattamento riguardi due categorie di datori di lavoro e conseguentemente di loro dipendenti: Pubblica amministrazione e Imprese private.

Preme evidenziare che nulla viene detto per quei datori di lavoro che non sono né “pubblici” né “imprenditori”.

Posta l’effettiva e concreta assenza di riferimenti in merito, in ogni caso si ritiene che interpretare la norma in modalità restrittiva, non riconoscendo alcun “diritto alla festa” ai dipendenti di datori di lavoro non imprenditori, oltre a risultare vistosamente iniquo, pare cozzare fortemente con l’idea che ha voluto l’istituzione della ricorrenza per la celebrazione dell’Unità d’Italia, nonché l’espressa volontà legislativa di *“assicurare la dovuta solennità e la massima partecipazione dei cittadini”*.

Altro punto di particolare rilevanza e che si è prestato a molteplici e diverse interpretazioni, è quello relativo alla corretta comprensione del concetto in base al quale

*“... gli **effetti economici e gli istituti giuridici e contrattuali previsti per la festività soppressa del 4 novembre non si applicano a tale ricorrenza ma, in sostituzione, alla festa nazionale ...”***

Fermo restando che il 4 novembre, ai sensi della Legge n. 54/1977, è considerato giorno lavorativo e la sua celebrazione è stata spostata alla prima domenica successiva, per un verso con il richiamo sia agli effetti economici che agli istituti giuridici, si sono volute ricomprendere tutte le categorie di lavoratori, ossia,

- i mensilizzati che per contratto si vedevano retribuito 1/26 in più nel mese di novembre;

- i lavoratori orari che a novembre si vedevano retribuita una quota aggiuntiva della retribuzione di fatto;
- i lavoratori ai quali per contratto veniva incrementato il monte permessi annuo.

Per altro verso il concetto di “sostituzione” crea non pochi problemi, in ragione del fatto che a stretto rigore, il 17 marzo 2011 non viene spostato alla prima domenica successiva; d’altra parte, a differenza del 4 novembre, non è un giorno lavorativo.

Alla luce dei fatti e delle problematiche sollevate, si ritiene opportuno interpretare ed applicare il disposto normativo, seguendo il chiaro intento dimostrato dal suo redattore. Quindi schematizzando:

- il 17 marzo andrà considerato festivo per tutti i lavoratori, sia del settore pubblico che privato;
- per la giornata del 17 marzo verrà riconosciuta la retribuzione come per qualsiasi altra festività e contestualmente non verrà corrisposta alcuna retribuzione aggiuntiva per il 4 novembre e quindi i dipendenti vedranno sul loro cedolino di marzo una retribuzione uguale a quella degli altri anni (ma staranno a casa il 17 marzo), mentre sul cedolino di novembre non vedranno alcun trattamento in occasione del 4 novembre, ricevendo di conseguenza una retribuzione inferiore dell’anno scorso;
- per i lavoratori che svolgeranno la loro prestazione in occasione del 150° anniversario dell’Unità d’Italia verrà riconosciuta, in analogia con quanto previsto per il 4 novembre, 1/26 di retribuzione aggiuntiva sul cedolino del mese di marzo (o le relative ore di permesso). In alternativa a tale scelta, i datori di lavoro potranno retribuire tale giornata seguendo le regole previste dai singoli CCNL di riferimento.

Si ritiene opportuno sottolineare, altresì, che fermo restando tutto quanto sopra esposto e nonostante il chiaro scopo del legislatore, tale novità pur non comportando un esborso aggiuntivo per i datori di lavoro, in ogni caso toglie agli stessi un giorno di produzione, tenuto conto che il 4 novembre i dipendenti svolgevano comunque la loro prestazione, mentre il 17 marzo resteranno a casa.