

F.A.Q. WEBINAR 22.05.2024

**DR. DARIO CECCATO**

## IL SUPERMINIMO E I CONTRATTI A TERMINE NEL RINNOVO DEI CONTRATTI COLLETTIVI: COSA STA SUCCEDENDO?

	Domanda	Risposta
1	Nel Ccnl terziario confcommercio per alcuni dipendenti abbiamo erogato dei superminimi individuali e nella lettera di conferimento è stato indicato superminimo assorbibile, senza ulteriore specifica. In tal caso l'una tantum del commercio potrà essere assorbito da tale importo? (fermo restando la verifica dell'importo)? Nel lul di aprile non abbiamo assorbito tali importi dall'aumento previsto.	Si certo, l'una tantum può essere assorbita purchè i superminimi siano stati erogati nel periodo 01.01.2022 – 31.03.2023.
2	La dicitura “acconto/anticipazione sui futuri aumenti contrattuali” consente a suo parere di assorbire anche gli aumenti derivanti da un passaggio di livello, oltre a quelli derivanti dai rinnovi contrattuali?	Si certo.

	Domanda	Risposta
3	Un'azienda può prevedere la tassazione del patto di non concorrenza sia ai fini irpef che contributivi? In questo caso non sarebbe equiparabile più ad una retribuzione piuttosto che ad un PNC?	Se erogata all'interno del rapporto il patto verrà attratto al concetto previdenziale e fiscale di retribuzione. Tali determinazioni, in ogni caso, non inficiano la sua solidità da un punto di vista civile.
4	In riferimento alla modifica normativa del congedo parentale, la Nota Ispettorato del lavoro 9550/2022, precisa che " i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva ". La circolare INPS n. 39/2023 punto 2 c. 3 afferma "La contrattazione collettiva potrà quindi prevedere, in ordine a tali emolumenti, un trattamento di miglior favore per i lavoratori interessati, in linea con il generale principio della derogabilità solo in melius della normativa giuslavoristica."	La nota dell'ispettorato cita la previsione di cui al d.lgs 151/2001 modificato a cura del d.lgs 105/2022. L'INPS esprime una opinione che può essere condivisibile o meno (e nel caso di specie non lo è – non è la prima volta). Il d.lgs 105/2022 fa salve le previsioni dei contratti collettivi. Per quale motivo le disposizioni "vecchie" non sarebbero fatte salve (nonostante la norma voglia questo) ma solo quelle successive al 05 agosto 2022? Se fosse così allora con la pubblicazione del DL 48/2023 in tema di causali a tempo determinato, nessuno avrebbe più potuto assumere a termine con un ccnl precedente al 04 maggio 2023 dato che avrebbe applicato previsioni precedenti all'ingresso della norma. Ricordo che il 30 ottobre 2018, con la circolare del Ministero del lavoro sul vecchio decreto dignità, il Ministero fece salve le previsioni dei ccnl previgenti l'entrata in vigore della norma. Perché qui no?

	Domanda	Risposta
4	<p>Il CCNL Terziario non prevedeva la maturazione di ferie, permessi e 13ma in congedo parentale, ma dalla modifica normativa di agosto 2022, a mio avviso, il lavoratore ha diritto alla maturazione di tutti i nuovi istituti previsti dalla legge e per riposi è corretto intendere ROL e EX Fest.</p>	<p>Ultimo punto: Non sarebbe la prima volta nella quale al ccnl viene consentito di deroga (in peggio o in meglio) la legge. Pensiamo al TFR il testo dell'art 2120 comma secondo del codice civile dispone: "Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto e' corrisposto a titolo di rimborso spese". In questo caso non si rilevano eccezioni al concetto di deroga, anche nel caso in cui la contrattazione collettiva escluda istituti civilistici (si pensi allo straordinario nel contratto metalmeccanico o all'indennità sostitutiva del preavviso nel contratto del commercio) dalla base di computo riferita al calcolo del trattamento di fine rapporto. In tal senso la Cassazione ha riconosciuto il ruolo della contrattazione collettiva e la validità delle deroghe ad essa attribuite dalla norma di legge (deroghe chiaramente non inclusive ma limitative):</p>

	Domanda	Risposta
4	Continuo della risposta al quesito 4.	<p>sul punto, solo per citare, vedasi l'opinione della suprema Corte con sentenza n°4708 del 2012 laddove            "La contrattazione collettiva può derogare al principio della omnicomprensività della retribuzione agli effetti della determinazione del trattamento di fine rapporto, limitando la base di calcolo, anche con modalità indirette, purché con volontà chiara, ed è libera di stabilire il parametro retributivo per le mensilità aggiuntive, in ordine alle quali neppure sussiste un criterio legale tendenzialmente omnicomprensivo". Perché nel caso dell'art 34 comma 5 dell'odierno d.lgs 151/2001 dovrebbe essere diverso? Non solo. Deve rilevarsi anche una interpretazione conforme dalla direttiva UE. Invero, per stabilire come interpretare un disposto normativo che deriva da principi europeisti, è bene assumere anche la posizione del legislatore europeo (al fine di aderirvi, in chiave ermeneutica).            Or dunque:            La Direttiva (UE) 2019/1158 non effettua alcun riferimento esplicito alla necessità di una maturazione di ferie e permessi durante la fruizione del congedo parentale;</p>

	Domanda	Risposta
4	Continuo della risposta al quesito 4.	Non solo. Nel 2018 la Corte di Giustizia nella causa C-12/2017 ha sentenziato, in relazione alla sussistenza di un diritto del lavoratore alla maturazione di un periodo di ferie durante il congedo parentale come “il periodo di congedo parentale di cui ha beneficiato il lavoratore interessato durante il periodo di riferimento non può essere assimilato a un periodo di lavoro effettivo ai fini della determinazione dei suoi diritti alle ferie annuali retribuite ai sensi dell’articolo 7 della direttiva 2003/88” Pertanto, la previsione italiana in relazione alla deroga (anche in peius) da parte della contrattazione collettiva non appare ostativa alla Direttiva UE su cui si fonda il d.lgs 105/2022.
5	Patto di non concorrenza concesso mensilmente è fattibile?	Come acconto sul valore dovuto e pre identificato.