



Ordine dei Consulenti
del Lavoro di Belluno

DIRITTO DEL LAVORO E CRISI D'IMPRESA

18 dicembre 2012

Belluno - Centro Giovanni XXIII - Sala Muccin

14.30 → 18.30

Presiede

Avv. **Innocenzo Megali** - Presidente dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Belluno.

Prima parte

Relazioni industriali e misure normative a sostegno della produttività:

- l'accordo di riforma sugli assetti contrattuali
- l'accordo interconfederale del 2011
- le norme sulla detassazione e la decontribuzione
- il sostegno alla contrattazione di prossimità
- l'accordo governo-parti sociali del 21 novembre 2012
- le norme della riforma "Fornero" derogabili dagli accordi collettivi.

Relatore Avv. Alessandro Corvino - foro di Bergamo.

Seconda parte

Le soluzioni concordate alla crisi d'impresa: concordato preventivo, concordato fallimentare ed accordi di ristrutturazione del debito".

Relatore Dott. Basilio Ruscetta - Chieti.

CREDITS

La partecipazione al convegno darà luogo a 4 crediti formativi per i Consulenti del Lavoro e per gli Avvocati.

INFO tel. e fax 0437 380003 | mob. 335 6121885 | ordine_cd_l_belluno@libero.it
Evento realizzato in collaborazione con



Riforma “Fornero” e contrattazione collettiva

Avv. Alessandro Corvino

Belluno 18 dicembre 2012

Contratti a termine

Somministrazione a termine

Cosa prevede la riforma

Instaurazione del rapporto

Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, sostitutivo o produttivo non è richiesto **nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi**, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del **contratto a tempo determinato**, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un **contratto di somministrazione** a tempo determinato.

Contratti a termine

Somministrazione a termine

Spazi per la contrattazione collettiva

Instaurazione del rapporto

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, **in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati**, che **il requisito della sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive non sia richiesto** nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva

Contratti a termine

Somministrazione a termine

Spazi per la contrattazione collettiva

Instaurazione del rapporto

Intervento

In via diretta _____→ Livello interconfederale o di categoria

In via delegata _____→ Livelli decentrati

Ministero del Lavoro - Circolare n. 18 del 18 luglio 2012: “questa seconda ipotesi sancisce esplicitamente una **gerarchia** tra i diversi livelli della contrattazione, dopo che l'art. 8 d.l. 138/2011 aveva invece previsto la possibilità, da parte della contrattazione collettiva anche aziendale, di introdurre discipline derogatorie delle previsioni di legge e dei contratti nazionali su determinate materie. Stando ai consueti criteri interpretativi si ritiene pertanto esclusa la possibilità, da parte della contrattazione decentrata, di introdurre una disciplina diversa da quella già prevista dal Legislatore se non espressamente delegata a livello interconfederale o di categoria”

Contratti a termine

Somministrazione a termine

Spazi per la contrattazione collettiva

Instaurazione del rapporto

Quali sono i “**processi organizzativi**” cui fa riferimento la norma:

- avvio di una nuova attività
- lancio di un prodotto o di un servizio **innovativo**
- implementazione di un **rilevante** cambiamento tecnologico
- fase supplementare di un **significativo** progetto di ricerca e sviluppo
- rinnovo o proroga di una commessa **consistente**

Contratti a termine

Somministrazione a termine

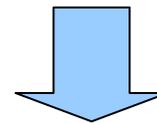
Aggettivi “pericolosi”

Servizio innovativo

Rilevante cambiamento tecnologico

Significativo progetto di ricerca e sviluppo

Commessa consistente



E' opportuno che la contrattazione
(interconfederale/di categoria o delegata)
dia definizioni o parametri stringenti e
meno aleatori in sede di eventuale
contenzioso



Contratti a termine

Somministrazione a termine

Spazi per la contrattazione collettiva

Successione di contratti a termine

Qualora il lavoratore venga **riassunto a termine** entro un periodo di **sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi**, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. **I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis,** possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, **fino a venti giorni e trenta giorni** nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato [...]. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste.

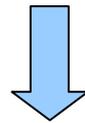
Contratti a termine

Somministrazione a termine

Spazi per la contrattazione collettiva

Successione di contratti a termine

I termini ridotti trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale



attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative

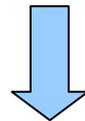
Contratti a termine

Somministrazione a termine

Spazi per la contrattazione collettiva

Successione di contratti a termine

Interpello “Federalberghi”: applicabilità della deroga anche e nelle ipotesi di discipline contrattuali adottate anteriormente all’entrata in vigore della L. n. 92/2012 e del D.L. n. 83/2012



Risposta Ministero interpello n. 37/12 del 22.11.2012: è possibile ritenere che gli intervalli tra due contratti a tempo determinato possano ritenersi *ex lege* ridotti per tutte le ipotesi indicate dall’art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. n. 368/2001 e pertanto **anche in tutte le ipotesi di attività stagionale già individuate dalle parti sociali**

Contratti a termine

Somministrazione a termine

Spazi per la contrattazione collettiva

Successione di contratti a termine

Esempio: Accordo sulla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato nel **settore turismo** del 21.11.2012 (Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Confcommercio / Cgil, Cisl, Uil

fissa l'intervallo in venti giorni dalla data di scadenza dalla data di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi **per tutte le fattispecie che ai sensi del CCNL turismo rientrano nei casi di legittima apposizione del termine nonché in ogni altra eventuale ipotesi individuata dalla contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale**

L'accordo si applica ai **contratti individuali sottoscritti sino al 30 giugno 2013**. Entro tale data le parti si incontreranno per verificare le condizioni dell'eventuale continuità applicativa dell'intesa.

Part – time

clausole flessibili ed elastiche

Articolo 3 decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61
come modificato dalla legge 92/12

[...] i **contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono [...] stabilire **clausole flessibili** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche **clausole elastiche** relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I predetti contratti collettivi stabiliscono:

- 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
 - 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
 - 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.
- 3-bis) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma**

Contratto a progetto

Nuova definizione della fattispecie
Nuovo art 61 dlgs 276/03

Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. **Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**

Contratto a progetto

Nuova definizione della fattispecie
Nuovo art 61 dlgs 276/03

Ruolo della contrattazione collettiva

Circolare Ministero Lavoro n. 29 dell'11 dicembre 2012: «Occorre ricordare, per quanto concerne la declinazione delle attività di natura meramente esecutiva o ripetitiva, il ruolo svolto dalla contrattazione collettiva, alla quale risulta attualmente assegnata la funzione di specificare il principio di fonte legale, delimitando l'ambito applicativo attraverso l'individuazione delle attività non consentite. Al riguardo va tuttavia segnalato che **l'intervento delle parti sociali non condiziona l'applicabilità della presunzione**, atteso che lo stesso appare meramente facoltativo (“possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati...”))»

Contratto a progetto

Il corrispettivo

Nuovo art 63 dlgs 276/03

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai **contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.**
2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto

Contratto a progetto

Il corrispettivo Il ruolo della contrattazione collettiva

Circolare Ministero Lavoro n. 29 dell'11 dicembre 2012: «il compenso minimo del collaboratore a progetto va individuato, dalla contrattazione collettiva, sulla falsariga di quanto avviene per i rapporti di lavoro subordinato, in applicazione dei principi di cui all'art. 36 Cost.»

In assenza di contrattazione collettiva specifica il riferimento normativo è «alle **“retribuzioni minime”**, ossia ai minimi tabellari determinati dai contratti collettivi di categoria e non a tutto il complesso delle voci retributive eventualmente previste da tali contratti»

Contratto a progetto

Presunzioni

Nuovo art 69, comma 2, dlgs 276/03

Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, **fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**

Contratto a progetto

Presunzioni

Anche in questo caso, secondo Circolare Ministero Lavoro n. 29 dell'11 dicembre 2012: «l'intervento delle parti sociali non condiziona l'applicabilità della presunzione, atteso che lo stesso appare meramente facoltativo»



- 1) legittimità costituzionale della norma contenuta al primo comma dell'art. 69, come interpretato dalla legge 92/12 (principio di indisponibilità del tipo);
- 2) sulla opportunità/portata del secondo comma: se l'attività del “collaboratore” è resa con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente ... è implicito che si sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato...
- 3) ... ma allora...che ruolo possono avere le parti sociali ai fini della applicabilità di questa presunzione?

Appalti

Responsabilità solidale

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, in caso di 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 i 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.

Appalti



- 1) La contrattazione collettiva può derogare anche alla solidarietà prevista dall'art. 1676 del codice civile?
- 2) Il contratto collettivo che può derogare al regime di solidarietà solidale è il contratto collettivo di categoria del committente o dell'appaltatore?
- 3) Può essere esclusa anche la solidarietà con riferimento ai contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto?
- 4) Possono beneficiare della clausola prevista dal contratto collettivo tutte le imprese che operano nel settore o solo quelle che applicano il contratto collettivo?
- 5) Raccordo con l'articolo 8 d.l. 138/2011?

Contrattazione di prossimità

Articolo 8 d.l. 138/2011

Comma 1

I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia **nei confronti di tutti i lavoratori interessati** a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Contrattazione di prossimità

Articolo 8 d.l. 138/2011

Comma 2

Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) **ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti** e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) **alla disciplina dell'orario di lavoro;**
- e) alle **modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro**, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Contrattazione di prossimità

Articolo 8 d.l. 138/2011

Comma 2 bis

Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano **anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.**

Comma 3

Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Contrattazione di prossimità

Applicazione dell'art. 8 d.l. 138/11 alla legge 92/12

Contratto a termine / somministrazione a t.d. – instaurazione del rapporto (deroga al requisito di indicazione della causale): NO (solo in via delegata)

Contratto a termine – successione di contratti a termine (riduzione intervalli): NO (solo in via delegata, perché la norma richiama “i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis”); MA... all'ultimo periodo si dispone che *“I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad **ogni livello** dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*).

Contrattazione di prossimità

Applicazione dell'art. 8 d.l. 138/11 alla legge 92/12

Contratti a orario ridotto/modulato/flessibile:

- **part time**: Sì (per esempio: clausole flessibili ed elastiche);
- **lavoro intermittente**: Sì (casi di ricorso al lavoro intermittente, art. 34 dlgs 276/2003 “il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, **secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale** ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno)

Contrattazione di prossimità

Applicazione dell'art. 8 d.l. 138/11 alla legge 92/12

Solidarietà negli appalti: NO

Art 29 dlgs 276/2003: *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi **nazionali** sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti...”*

Contrattazione di prossimità

Applicazione dell'art. 8 d.l. 138/11 alla legge 92/12

modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro

Lavoro a progetto (descrizione del progetto - indicazione dei compiti meramente esecutivi o ripetitivi): può essere fatta dalla contrattazione di prossimità, ma è meramente eventuale e non incide sulla applicabilità della norma

Lavoro a progetto (determinazione del corrispettivo): solo su delega

Contrattazione di prossimità

Applicazione dell'art. 8 d.l. 138/11 alla legge 92/12

Il caso Golden Lady S.p.a. (accordo 16 luglio 2012)



- 1) L'associazione in partecipazione è un contratto di lavoro?
- 2) l'elenco di cui all'art. 8, comma 2, lett. e) è tassativo o esemplificativo? Cfr. C. Cost 221/2012

Contrattazione di prossimità

Applicazione dell'art. 8 d.l. 138/11 alla legge 92/12

Corte Costituzionale 4 ottobre 2012 n. 221:

Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, commi 1, 2 e 2-bis, d.l. n. 138 del 2011 [...] nella parte in cui consente la realizzazione di specifiche intese a livello aziendale e/o territoriale che possano operare in deroga alle leggi statali e regionali nonché ai contratti collettivi nazionali: le specifiche intese rese legittime dalla disposizione censurata, infatti, **non hanno un ambito illimitato, ma possono riguardare soltanto** «la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione», **con tassativo riferimento**: a) agli impianti audiovisivi e all'introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per i casi di licenziamento discriminatorio menzionati in modo espresso dalla norma stessa. Tutte queste materie, peraltro, concernendo aspetti della disciplina sindacale e intersoggettiva del rapporto di lavoro, sono riconducibili alla materia dell'ordinamento civile rientrante nella competenza legislativa esclusiva dello Stato.

Grazie per l'attenzione

Avv. Alessandro Corvino

per informazioni e materiali di approfondimento

c o r v i n o @ l a b l e x . i t

lablex

studio legale associato
A. Corvino - V. Putignano