

TCC.
TRIESTE CONVENTION CENTER

ORIZZONTI

TRIESTE / 19 MAGGIO 2023
PORTO VECCHIO VIALE MIRAMARE 24/2

Di lavoro
& D'accordo 
VIIª EDIZIONE

 **Labor et Lex**
Studio Mosetti Compagnone

Il nuovo Decreto Lavoro: taglio del cuneo fiscale, *fringe benefits*, i nuovi contratti a termine e il rapporto con i 'vecchi' contratti di prossimità. Gli orizzonti del rapporto di lavoro alla luce delle principali novità normative

Moderano: Avv. Giulio Masetti e Daniele Compagnone

Intervengono:

- Avv. Jasmina Milosavljevic – Studio M/C
- Dott. Massimiliano Piani – Cedap S.r.l.
- Avv. Nicola Galluzzi – Studio M/C
- Sig. Andrea Blau – FISASCAT CISL FVG

TCC.
TRIESTE CONVENTION CENTER

ORIZZONTI

TRIESTE / 19 MAGGIO 2023
PORTO VECCHIO VIALE MIRAMARE 24/2

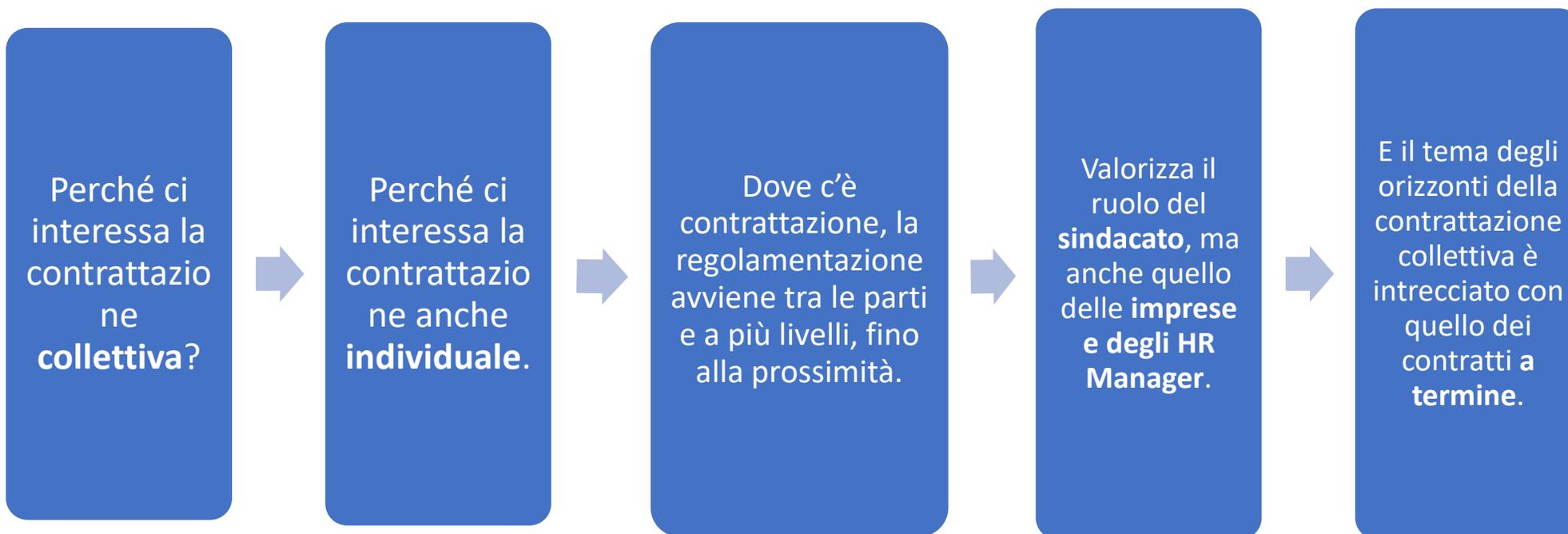
Di lavoro
& **D'accordo** 
VIIª EDIZIONE

 **Labor et Lex**
Studio Mosetti Compagnone

Orizzonti del Contratto a termine

**Una nuova alba per la contrattazione collettiva
o il tramonto degli accordi di prossimità?**

orizzónte s. m. [dal lat. *horīzon -ontis*, gr. ὀρίζων -οντος, propr. part. pres. di ὀρίζω «limitare» (sottint. κύκλος «circolo»)]. **3. fig. a.** Particolare campo in cui si può spaziare con la mente: *fare un giro d'orizzonte*, esaminare la situazione nel suo aspetto complessivo (in senso proprio, *giro d'o.*, il «giro di bussola»)



Di certo, c'è il **tramonto** delle causali tipizzate
dalla legge.

È stato abrogato
l'art. 19 D. Lgs. n. 81/2015, lett. a) e b).

Vecchia formulazione:

La durata del contratto a termine (comprese proroghe e rinnovi) superiore a 12 mesi e non eccedente i 24 è ammessa solo in presenza di almeno due delle seguenti condizioni:

- a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
- c. specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51 (così dal 2021)

La riforma.

Il Legislatore ha posto in essere due misure:

- 1) ha **eliminato** le prime due condizioni (lett. a) (9) e b);
- 2) ha **sostituito** la terza condizione (lettera b-bis) con una dizione più generica (“casi previsti dai contratti collettivi”)

eliminando la necessità di individuare “*specifiche esigenze*” (dizione contenuta nel primo comma dell’art. 19 del d.lgs. n. 81/2015).

Resta quindi solo l’ipotesi *sub c)*, estesa.

Ai sensi dell'art. 24 del D.L. maggio 2023 n. 48, entrato in vigore il 5 maggio 2023, i contratti a termine potranno avere durata superiore ai 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi:

- a. nei **casi** previsti dai **contratti collettivi**;
- b. per **esigenze di natura tecnica**, organizzativa o produttiva, **individuate dalle parti, in caso di mancato esercizio da parte della contrattazione collettiva, e in ogni caso entro il termine del 30 aprile 2024**;
- c. per **sostituire** altri lavoratori.

La novità:

- i casi previsti dai **contratti collettivi**;

- le **esigenze** di natura tecnica, organizzativa o produttiva, **individuate dalle parti**, in caso di mancato esercizio da parte della **contrattazione collettiva**, e in ogni caso entro il termine del 30 aprile 2024;

Quindi, di fatto:

mantenimento dell'assetto 12 mesi acausali + 12 causali;

ma, nell'ambito delle causali:

- rinvio alla contrattazione collettiva;
- e se contrattazione collettiva tace, e comunque entro il 30 aprile 2024, spazio alla **contrattazione individuale**.

Profili aperti, orizzonti incerti e da scoprire:

1. fino a quando contrattazione collettiva tace, possibili accordi tra impresa e lavoratore?
2. se impresa e lavoratore si mettono d'accordo con **nuove** causali, prima che intervenga contrattazione collettiva, queste causali sono efficaci **anche dopo** l'introduzione delle causali contrattualcollettive?
3. ...di quale contrattazione collettiva stiamo parlando?

Risponde l'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015:

“Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”.

Una “*norma di chiusura nel sistema delle fonti*”,
che **equipara i contratti collettivi nazionali,
territoriali e aziendali.**

Se è così, allora le **nuove causali**
possono essere introdotte
anche **mediante contratti collettivi aziendali...**

...pur con i problemi e le questioni che conosciamo, non del tutto risolti

(orizzonti solo dischiusi)

Qualche esempio:

- **onere** per il datore di lavoro di provare il carattere comparativamente più rappresentativo dei sindacati che hanno sottoscritto il contratto collettivo;

- **dissenso** tra sindacati comparativamente più rappresentativi;

- negoziazione e contrattazione separata

Contrattazione aziendale, contrattazione di prossimità

Stessa natura, diversi orizzonti

Il nuovo Decreto dà forza alla
Contrattazione collettiva anche **aziendale...**

...che ha un problema in più
rispetto alla contrattazione di prossimità:
il dissenso del lavoratore (e certa giurisprudenza)

Il contratto individuale **rinvia** al contratto aziendale.

Il lavoratore a termine **recede** dalla clausola di rinvio
(problemi pratici)

Tesi estrema di giurisprudenza e dottrina:

recesso implica non operatività per il lavoratore del
contratto aziendale e delle relative causali lì introdotte.

Dissenso?

Contratto **valido**, ma **soggettivamente
inefficace**

*Se così fosse, più che un orizzonte,
è un vicolo cieco...*

Una possibile soluzione?



IL CONTRATTO AZIENDALE DI PROSSIMITÀ

Ai sensi dell'art. 8, D.L. 138/2011
come convertito

Ha “*efficacia nei confronti di tutti i lavoratori
interessati*” (quelli dell'azienda).

Il contratto di prossimità è già *erga omnes*!

IL CONTRATTO DI PROSSIMITÀ

art. 8 DL 138/2011 conv. in L. 148/2011

IL CONTRATTO DI PROSSIMITÀ:

funzione derogatoria (in senso migliorativo e peggiorativo) al CCNL e alla Legge;

efficacia *erga omnes* se c'è applicazione principio maggioritario;

specifiche intese, anche con deroga contratti a termine;

livello aziendale o territoriale.

Principio maggioritario. Il grande tema della rappresentatività

associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o
territoriale (ma quali sono?)

loro organizzazioni territoriali di categoria;

loro RSA/RSU in azienda;

a livello aziendale, RSA/RSU non necessaria se si può provare
rappresentatività in altro modo

Finalità:



Ma il contratto di prossimità **“vive e lotta con noi”** dopo
l’art. 24 del DL. 4 maggio 2023 n.48?

**Oppure è stato
assorbito o abrogato tacitamente?**

Tesi dell'assorbimento del contratto di prossimità nell'accordo aziendale del Decreto Lavoro

- prossimità norma eccezionale superata dalla nuova norma, generale e omnicomprensiva;
- unicità e indivisibilità dell'interesse collettivo aziendale (sul contratto a termine o esiste la nuova contrattazione o la contrattazione di prossimità)
- presunzione, attribuzione alle organizzazioni della funzione di rappresentanza della generalità dei lavoratori
- delega espressa alla collettiva nel Decreto

È un falso problema?

Se il contratto di prossimità deve intendersi
assorbito dai nuovi contratti aziendali

allora: anche i nuovi contratti dovranno
avere efficacia *erga omnes*!

Incorporando, quindi, le funzioni previste
dai contratti di prossimità.

Certo è che, in assenza di disposizioni specifiche del Legislatore, **a nostro avviso** non c'è spazio per parlare di abrogazione del contratto di prossimità.

Al più, contratto aziendale e di prossimità **coincidono, a maggior ragione** se il primo presenta i requisiti *sub* art. 8 D.L. 138/2011 del **secondo**.

E, in assenza del nuovo contratto **aziendale**, le nuove causali si possono negoziare **a livello individuale, nei contratti individuali di lavoro (fino al 30.04.2024)**.

Orizzonti delle nuove causali

Semplici esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

Non più *specifiche*

Non più *estranee all'ordinaria attività*

Sì alla causale sostituzione lavoratori in ferie?

Pare di sì

Sì alle esigenze **ordinarie**

I CCNL sono pronti a recepire le nuove causali, anche di secondo livello?

Sì, anche perché molti già **richiamano** l'art. 19 del D.Lgs.
81/2015.

Il **rinvio** non può che essere *dinamico* e tener conto delle
modifiche intervenute.

Così ad esempio:

- **CCNL Metalmeccanici**, art. 4 rinvia all'art. 19
- **CCNL Terziario**
- **CCNL Tessili Industria**, all'art. 29 prevede specifiche causali nel caso di superamento del limite massimo di 24 mesi: attività connesse alla campagna vendita in showroom, attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere, attività di vendita presso negozi stagionali, attività di vendita stagionale o straordinaria.
- **In tutti questi casi, si all'accordo aziendale con RSA/RSU**

...ma anche il **CCNL Porti** è già pronto.

Art. 61:

Le assunzioni con apposizione di un termine di durata sono consentite ai sensi delle disposizioni contenute agli artt. da 19 a 29 del D. Lgs 15 giugno 2015, n. 81, nei limiti del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'Impresa e del 30% delle dotazioni previste dalla pianta organica dell'Autorità portuale. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

Gli accordi di secondo livello possono: 1. prevedere una durata massima del contratto a tempo determinato oltre 36 mesi e sino a un massimo di 50 mesi (...)

Le causali del CCNL Cartai Cartotecnici

CCNL “**apripista**” (sfrutta disciplina derogatoria, c.d. acausalità Covid ex art. 41-bis del c.d. decreto sostegni-bis (d.l. n. 73/2021, conv. in l. n. 106/2021).

Art. 18b) Tempo Determinato:

«*stante l'esigenza di mantenere alto il livello di competitività del settore anche attraverso l'utilizzo di tali contratti, le Parti concordano, [...] al fine di dare una risposta non esaustiva, ma temporalmente immediata alla facoltà di cui al punto b) bis dell'art. 19 di detto decreto, [...] che, nell'ambito della vigenza del presente C.C.N.L. ed **in coerenza con i termini di legge, sia praticabile l'estensione a 24 mesi di quei contratti a tempo determinato che siano collegati alla fase di ripresa dell'economia e/o agli interventi del PNRR, non ancora consolidati in maniera strutturale, in cui ricorra almeno una delle seguenti ipotesi:***

- ***Incremento di volumi produttivi.***
- ***Incremento dell'attività economica dell'impresa.***
- ***Partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti.***
- ***Investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi.***
- ***Realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o innovazione aziendale e/o riorganizzazione».***

Altri CCNL «già pronti»

Tutti quelli che hanno «sfruttato» la flessibilità del 2021:

- CREDITO
- LOGISTICA
- ASSICURATIVO

(avvio nuove attività, commesse improvvise) e soggettive
(assunzione giovani, disoccupati, donne)

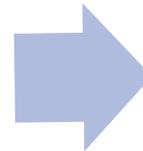
Conclusioni.

Quali orizzonti?

Riforma dei
contratti a
termine, orizzonte
ancora lontano.



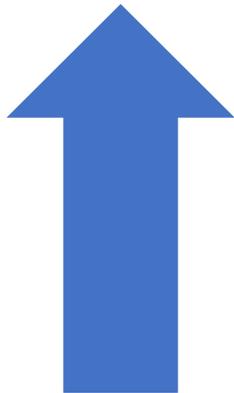
Primi timidi
passi in avanti.



Bene:

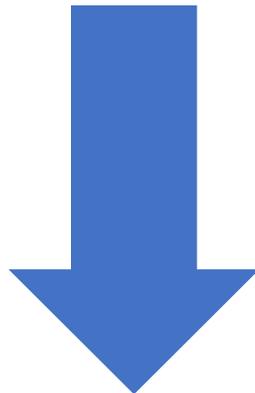
- il Legislatore che abdica in favore della contrattazione collettiva, principio di sussidiarietà;
- in assenza di contrattazione collettiva (anche aziendale) negoziazione a livello individuale (fino al 30.04.2024);
- ...in attesa di una acausalità di maggior durata.

Rivitalizzati gli orizzonti dell'**autonomia** collettiva:



Rivitalizzati gli *orizzonti* dell'autonomia collettiva:

- a livello nazionale, territoriale, aziendale;
- sulle causali, invenzione di un accordo aziendale molto simile al contratto di prossimità...



confidando che ciò porti
al rilancio della
contrattazione aziendale.

Orizzonti del Contratto di Espansione

Le novità del Decreto Lavoro.

Per i contratti
di espansione:

di gruppi di
imprese

che occupano
più di mille
dipendenti

stipulati entro
il 31.12.2023

non ancora
conclusi

“possibilità di rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso al pensionamento anticipato entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione”.

Resta fermo numero massimo di lavoratori ammessi allo scivolo pensionistico: restano quelli indicati nell'originario contratto di espansione.

La disposizione.

Art. 25

Modifica all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015

1. All'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo il comma 1-ter, è inserito il seguente: *«1-quater: Fino al 31 dicembre 2023, per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, **per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi**, è possibile, con accordo integrativo in sede ministeriale, rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro di cui al comma 5-bis, entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione. Restano fermi in ogni caso l'impegno di spesa complessivo e il numero massimo di lavoratori ammessi alle misure di cui al comma 5-bis, previsti nell'originario contratto di espansione.»*.

Gli orizzonti del Fondo Nuove Competenze.



Le novità del 2023

Decreto n. 31 del 24 febbraio 2023

del Commissario straordinario di Anpal

che interviene sull'Avviso, approvato con decreto n. 320 del 10 novembre 2022, finalizzato



“alla realizzazione degli interventi afferenti al Fondo nuove competenze, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 22 settembre 2022”

Le novità:

- incremento della dotazione finanziaria di **180 milioni di euro**;
- scadenza dei termini **prorogata al 27 marzo**, sia per la stipula degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro sia per la presentazione delle domande.
- Il decreto Anpal esce in concomitanza con l'approvazione parlamentare della legge di conversione del decreto Milleproroghe, che ha esteso al 2023 la **possibilità per il Fondo nuove competenze di finanziare accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro per realizzare percorsi formativi**.
La somma di 180 milioni di euro proviene dai residui della precedente edizione del Fondo, dovuti a rinunce, minori rendicontazioni oppure da tagli in sede istruttoria.
- La riapertura dei termini di presentazione delle domande da parte dei datori di lavoro permetteva l'invio di nuove domande fino al 27 marzo 2023. Il nuovo termine è stato fissato considerando le tempistiche legate all'ammissibilità delle spese (a valere sulla programmazione 2014-20 del Fondo sociale europeo) e ai tempi di realizzazione dei progetti.

L'intera somma iniziale di un miliardo di euro, a disposizione di questa edizione del FNC, è stata appena **esaurita** in sede di prenotazione con le domande finora presentate, ferme comunque restando le risultanze della fase istruttoria ancora in corso.

TCC.
TRIESTE CONVENTION CENTER

ORIZZONTI

TRIESTE / 19 MAGGIO 2023
PORTO VECCHIO VIALE MIRAMARE 24/2

Di lavoro
& **D'accordo** 
VIIª EDIZIONE

 **Labor et Lex**
Studio Mosetti Compagnone