

n. 1\_2012

a cura di centro studi *diritti e lavoro*

# Diritti & Lavoro

## Flash

idee e strumenti per il sindacato

Direttore scientifico: Prof. Giovanni Orlandini  
Comitato scientifico: avv. Fabio Rusconi avv. Andrea Danilo Conte  
In redazione: Andrea Ranfagni Alessandro Giovannelli  
Ha collaborato: Francesca Bassetti

[www.dirittielavoro.it](http://www.dirittielavoro.it)  
[dirittielavoro@gmail.com](mailto:dirittielavoro@gmail.com)

**Centro Studi Diritti & Lavoro Firenze Via della Condotta, 12**



Milleproroghe p. 2

Il futuro del lavoro interinale p. 4

Gruppo societario e rapporto di lavoro p.8

Pubblico, i risparmi di spesa per la contrattazione p. 10

# MODELLO FIAT

Si riparte dall'auto. Dopo il 28 giugno, dopo l'art. 8. In una decisione del Tribunale di Torino, il nuovo assetto di contrattazione alla prova dell'accordo del Gruppo Fiat. Dove tutto era iniziato.

ANDREA RANFAGNI

# RIECCO IL MILLE- PROROGHE

Solita vecchia storia:  
un decreto legge per far slittare un po' di termini.  
Le novità per il lavoro.

Uno degli ultimi provvedimenti legislativi adottati dal nuovo Governo "tecnico" guidato dal prof. Monti dà seguito ad un *trend* tipico del precedente Governo Berlusconi: il decreto "Milleproroghe".

Con il d. - l. n. 216/2011 si provvede infatti a prorogare una serie di termini individuati da disposizioni di legge in vigore. Non mancano quelle in materia di lavoro.

## Proroga dei termini in materia di assunzioni nel Pubblico Impiego

Il decreto in analisi si occupa in primo luogo (art. 1) di prorogare al 31 dicembre 2012 il termine per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 1, commi 523, 527 e 643 della l. n. 296/2006 e all'art. 66, comma 3, d. - l. n. 112/2008. Il riferimento è a quelle assunzioni a tempo indeterminato autorizzate nel corso del 2008 e nel corso del 2009 presso tutte le amministrazioni statali, compreso il personale del comparto sicurezza, agenzie ed enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, e nei limiti allora indicati pari, rispettivamente, ad una unità ogni 10 (2008) e ad una ogni 5 (2009), cessate l'anno precedente.

La concreta assunzione di tale personale potrà pertanto avvenire entro il 31 dicembre 2012.

Analogamente, si proroga al 31 dicembre 2012 il termine per procedere, sempre nelle amministrazioni dello Stato, alle assunzioni a tempo indeterminato relative alle cessazioni verificatesi nell'anno 2009 e 2010 e nel limite di un assunto ogni 5 cessati l'anno precedente (limite valevole, ricordiamo, fino al 2013, si veda d. - l. n. 78/2010; Bollettino n. 6/2010), con possibilità di effettuare le relative autorizzazioni sino al 31 luglio 2012.

Contemporaneamente viene altresì prorogata al 31 dicembre 2012 l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, approvate successivamente al 31

dicembre 2012.

Nell'art. 1 e nelle proroghe in materia di assunzioni trova posto anche il settore universitario. In particolare, slitta al 31 dicembre 2012 il termine per procedere alle assunzioni di personale, nell'ambito numerico delle cessazioni verificatesi nell'anno 2010 e sono estesi al 2012 gli attuali limiti di spesa per le assunzioni pari al 50% di quella relativa al personale cessato l'anno precedente.

## Proroghe in materia di ammortizzatori sociali

L'art. 8 del d. - l. n. 216/2011 prevede una serie di proroghe in materia di ammortizzatori sociali. In particolare, attraverso una modifica all'art. 19, d. - l. n. 185/2008, viene prorogata al 2012 la misura prevista dalla lettera c), comma 1 della suddetta disposizione.

Il riferimento è a quell'ammortizzatore sociale in deroga previsto in favore degli apprendisti licenziati o sospesi per crisi aziendali o occupazionali. Si prevede, in particolare, che a favore di quest'ultimi possa essere concessa, successivamente al licenziamento o durante la sospensione, una indennità pari a quella ordinaria di disoccupazione, per un periodo massimo non superiore ai novanta giorni da contare nell'arco dell'intero periodo di apprendistato. La misura è stata, infatti, introdotta dal 2009 e di conseguenza, se l'apprendista ha già beneficiato del trattamento per un numero di giorni inferiore ai 90, potrà ancora beneficiarne nel 2012 per i restanti giorni ovvero iniziare per la prima volta a goderne.

Va ricordato però che perché l'apprendista possa beneficiare del trattamento in questione deve aver lavorato in azienda almeno 3 mesi. Soprattutto, la concessione del trattamento è subordinata a un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa da parte degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva.

La spesa stanziata per tale ammortizzatore sociale e in riferimento al 2012 è di 12 milioni di euro.

L'art. 8 proroga poi al 2012 la disposizione che prevede

l'equiparazione della misura dell'indennità ordinaria di disoccupazione, di cui fruiscono i lavoratori sospesi e gli apprendisti sospesi o licenziati, al trattamento di sostegno al reddito riconosciuto ai lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga e pari all'80% della retribuzione.

Viene infine prorogata al 2012 anche la prestazione in favore dei lavoratori a progetto, prevista dal comma 2, art. 19, d. - l. n. 185/2008.

Si tratta, in particolare, della cosiddetta "prestazione una tantum", introdotta per la prima volta nel 2009, prorogata al biennio 2010 - 2011 dalla Finanziaria 2010, ed oggi estesa anche al 2012. Essa consiste nell'erogazione di una somma, in un'unica soluzione, pari al 30% del reddito percepito nell'anno precedente dal collaboratore a progetto e comunque non superiore ai 4.000 euro.

Perché si possa accedere a tale prestazione è però necessario: che la collaborazione a progetto sia cessata; che il beneficiario si trovi senza lavoro da almeno due mesi; che si operi in regime di monocommittenza; che si abbia percepito un reddito lordo l'anno precedente non superiore ai 20.000 euro e non inferiore ai 5.000; che nell'anno di riferimento (ovvero quello in cui si chiede l'assegno) sia accreditata presso la Gestione separata dell'INPS, cui si deve essere iscritti, almeno una mensilità; che nell'anno precedente risultino accreditate almeno tre mensilità alla predetta Gestione.

In riferimento a tale ammortizzatore, per il 2012, il Governo Monti ha stanziato una spesa complessiva di 13 milioni di euro.

## Proroghe in materia di lavoro accessorio

Il secondo comma dell'art. 8, d. - l. n. 216/2011, proroga al 2012 le previsioni contenute nel comma 1, secondo periodo, e nel comma 1-bis dell'art. 70, d.lgs. n. 276/2003.

Il riferimento è a quelle disposizioni introdotte dal precedente Governo con la Finanziaria 2010 e con le quali era stata estesa la possibilità di fare ricorso al lavoro accessorio - ovvero al lavoro pagabile mediante voucher onnicomprensivi di retribuzione e di contribuzione (per una disamina dell'istituto e per un più approfondito commento alle suddette novità si vedano Bollettini n. 1 e 4/2010) - a tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, seppur limitatamente ai titolari di contratto di lavoro a tempo parziale e ai percettori di prestazioni integrative o di sostegno del reddito. Per i primi, gli unici limiti sono la non possibilità di svolgere il lavoro accessorio in favore del datore di lavoro per cui lavorano a tempo parziale; per i secondi, il non poter guadagnare più di 3.000 euro nel corso dell'anno solare.

Da più parti tali estensioni erano state viste come una vera e propria "liberalizzazione" dell'istituto. Ricordiamoci, infatti, che fino al 2010, la possibilità di farvi ricorso era stata limitata a pochissime ipotesi lavorative e a pochissimi settori (ad esempio le lezioni private).

Il Governo Monti ha deciso di riproporre anche per il 2012 tali misure, con ciò dando seguito ad una politica del lavoro in continuità con quella del governo precedente ■

## Flash

### Malattia e cumulo delle ferie, interviene la Cassazione

Una recente sentenza della Corte di Giustizia Europea (Sentenza 22 novembre 2011, C-214/10) ha affermato che l'art. 7, n. 1, della Direttiva CE n. 2003/88, in materia di orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che non osta a norme o prassi nazionali, quali i contratti collettivi, che, prevedendo un periodo di riporto di 15 mesi allo scadere del quale il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue, limitano il cumulo dei diritti a tali ferie di un lavoratore inabile al lavoro durante più periodi di riferimento consecutivi.

Il giudice europeo era stato chiamato a valutare la legittimità comunitaria di una disposizione del contratto collettivo quadro unitario per l'industria metallurgica ed elettrotecnica della Renania Settentrionale - Vestfalia. Quest'ultima prevede, appunto, che qualora le ferie non siano state godute a causa di malattia, il diritto a fruirne si estingue dopo 15 mesi e non spetta neanche l'indennità sostitutiva delle ferie non godute, ammettendo quest'ultima solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di apprendistato.

La Corte di Lussemburgo ha, in particolare, affermato che se si ammettesse la possibilità per il lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi, di accumulare, senza limiti, tutti i diritti alle ferie annuali retribuite maturati durante le sue assenze dal lavoro, non si risponderebbe più alla finalità stessa del diritto alle ferie annuali retribuite garantito dall'art. 7, n. 1, della Direttiva.

Ma soprattutto, afferma la Corte, il periodo di riporto di 15 mesi è in grado di garantire al lavoratore comunque un periodo di riposo, quindi di raggiungere la finalità del diritto alle ferie.

## Flash

### Che succede se il disabile da assistere lavora e fruisce di permessi?

Con Messaggio n. 24705 del 30 dicembre 2011, l'INPS ha affermato che nel caso in cui il familiare disabile che si assiste, o in regime di permessi retribuiti ex art. 33, l. n. 104/1992 o in regime di congedo straordinario retribuito della durata massima di due anni ex art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001, sia anch'esso un lavoratore che gode di permessi (mensili o giornalieri), non è necessario che i benefici suddetti siano fruiti in contemporanea.

Con tale interpretazione, l'istituto previdenziale si pone in linea con quanto già affermato dal Ministero del lavoro sul punto nell'Interpello n. 30 del 6 luglio 2010 e si discosta, invece, dall'orientamento che aveva affermato nella Circolare n. 128 dell'11 luglio 2003.

L'assistenza al disabile, afferma l'INPS, può infatti configurarsi anche nella necessità di accompagnare quest'ultimo da e verso il luogo di lavoro, ma anche, ad esempio, di occuparsi dell'attività di consegna e ritiro di esami clinici. L'assistenza al disabile, quindi, deve essere intesa in senso ampio e non solo come assistenza a casa e al suo fianco, ma comprensiva di tutte quelle attività di supporto alla vita di quest'ultimo.

E' così che si spiega il perché non sia necessario che i permessi e i congedi del familiare disabile lavoratore e del lavoratore che lo assiste debbano essere fruiti negli stessi momenti. Il lavoratore non disabile potrà, pertanto, anche goderne in periodi diversi.

Viene ad ogni modo ricordato, come già fatto dal Ministero, che comunque la concessione dei benefici in giornate diverse dovrà essere valutata caso per caso, al fine di verificare se effettivamente il lavoratore non disabile svolge comunque una funzione di assistenza.

# COME CAMBIERÀ IL LAVORO INTERINALE

FRANCESCA BASSETTI

Pronto l'adeguamento della somministrazione di lavoro per recepire alla direttiva UE.  
Punto cruciale per la riforma del lavoro?

**Cambierà la clausola  
di parità  
di trattamento**

Il Governo ha elaborato le modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro al fine di dare attuazione alla Direttiva sul lavoro tramite agenzia (2008/104), essendo peraltro scaduto il termine al 5 dicembre 2011. Il progetto di decreto legislativo è stato sottoposto al parere della Commissione Lavoro della Camera, che lo ha approvato con osservazioni, e se ne prevede l'emanazione in tempi brevi. Non dovrebbe mutare la disciplina fondamentale dell'istituto, in particolare restano per ora invariate le causali giustificative del contratto di somministrazione a tempo determinato, sempre allineate a quelle del contratto a termine. Sarà dunque ancora necessario che sussistano e siano indicate nel contratto di somministrazione e in quello di lavoro idonee ragioni oggettive (sostitutive, organizzative, tecniche o produttive) che diano conto delle specifiche esigenze che giustificano il ricorso al lavoro in somministrazione, in mancanza delle quali il lavoratore potrà far accertare la sussistenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore. La Direttiva, invero, prevede il riesame di tutte le restrizioni e divieti, che possono essere mantenuti dai legislatori nazionali solo ove " *giustificati...da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi*". Tale norma aveva fatto temere un ripensamento della materia, nell'ottica di una maggiore liberalizzazione. Così per ora non è, anche se, in occasione della consultazione dei rappresentanti delle imprese di somministrazione e dei lavoratori, il fronte datoriale ha chiesto la revisione delle causali giustificative. La Commissione Lavoro ha dato conto della richiesta, rinviandone però l'esame al momento in cui il Governo presenterà le proposte di riforma del mercato del lavoro previste per le prossime settimane. Le ragioni oggettive, condizione di liceità del contratto di somministrazione e dunque norma nazionale restrittiva ai sensi del diritto europeo, sembrano tuttavia giustificate. Esse appaiono infatti idonee a prevenire abusi dell'istituto e a mantenere il buon funzionamento del mercato del lavoro: ove fossero eliminate o modificate, si consentirebbe all'utilizzatore di acquisire lavoro a tempo determinato tramite agenzia in modo più ampio rispetto alle possibilità di assumere a termine, sostanzialmente aggirando i limiti di utilizzo temporaneo del lavoratore.

Il progetto di decreto legislativo modifica la formulazione della clausola di parità di trattamento rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore addetti alle stesse mansioni (art. 23 c. 1 d.lgs. 276/2003). In luogo del diritto ad un "trattamento retributivo e normativo" complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti diretti, previsto dall'attuale formulazione, sarebbe introdotto il diritto a "condizioni base di lavoro e d'occupazione" complessivamente non inferiori. La terminologia è ripresa testualmente dalla Direttiva, che le definisce quali disposizioni nazionali (anche previste dai contratti collettivi) " *relativa a*" orario di lavoro, straordinario, pause, riposi, lavoro notturno, ferie, festività e retribuzione. Il Governo, tuttavia, al fine di non modificare in modo peggiorativo la normativa vigente, ha inteso ampliare tale definizione: l'art. 2 d.lgs. 276/2003 dovrebbe elencare degli istituti cui si riferisce la parità in modo esemplificativo, non escludendo dunque che il principio valga anche per altre condizioni di lavoro non espressamente comprese nell'elenco stesso. La Commissione Lavoro ha invitato tuttavia il Governo ad ampliare ulteriormente la formulazione, mantenendo la parità di condizioni "economiche e normative", come oggi previsto. La modifica appare opportuna per prevenire interpretazioni restrittive della norma in esame, tenendo conto del fatto che la parità di trattamento è assicurata in modo diverso negli ordinamenti nazionali europei e che quello italiano è tra i più garantisti. Il progetto di decreto include poi espressamente che i lavoratori possano essere assunti dall'agenzia con contratto a tempo parziale, come peraltro già avviene nella prassi. Si introduce il diritto per i lavoratori dipendenti dall'agenzia ad avere conoscenza dei posti vacanti presso l'utilizzatore con idonee affissioni nei luoghi di lavoro, opportunamente la Commissione Lavoro invita il Governo a porre tale obbligo di informazione in capo all'utilizzatore medesimo. Si sancisce poi la nullità di patti che escludano l'assunzione diretta dei somministrati non solo nel caso di somministrazione a termine, ma anche nel caso di somministrazione a tempo indeterminato (istituto invero controverso e poco utilizzato). Tra le nuove sanzioni amministrative le più interessanti sono quelle introdotte ove: non sia garantita la parità di trattamento;

## Flash

### Ecco la legge comunitaria 2010

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 1 del 2 gennaio 2012 è stata pubblicata la l. n. 217/2011, ovvero la Legge comunitaria 2010.

Tale tipo di legge ordinaria integra uno degli strumenti mediante i quali l'Italia applica il diritto comunitario nell'ordinamento interno, quindi conforma la normativa italiana a quella europea, adempiendo così ai propri obblighi derivanti dall'appartenenza all'UE, compresi quelli derivanti da sentenze della Corte di Giustizia. In particolare, essa si occupa di regolare le modalità e i tempi per la trasposizione delle direttive europee. Fu introdotta con la cosiddetta Legge "La Pergola" (l. n. 86/1989) e si caratterizza per un'adozione annuale. In essa sono contenuti tutti i provvedimenti necessari per raggiungere i suddetti scopi.

In taluni casi è la legge comunitaria stessa ad abrogare o modificare le disposizioni contrastanti con il diritto comunitario. In altri casi viene delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi contenenti la disciplina necessari.

Nell'ultima legge comunitaria sono contenute alcune deleghe rilevanti per il mondo del lavoro. Il Governo è stato infatti delegato ad adottare, entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge stessa, uno o più decreti legislativi riguardanti: a) l'adozione della Direttiva 2009/38/CE concernente l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie; b) l'adozione della Direttiva 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; c) l'adozione della direttiva 2009/50/CE del Consiglio, del 25 maggio 2009, sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di Paesi terzi che intendono svolgere lavori altamente qualificati.

I temi sono di estrema rilevanza e potrebbero essere introdotte a breve consistenti novità nel nostro ordinamento, che saranno analizzate nel Bollettino al momento dell'adozione della normativa interna di recepimento.

il lavoratore somministrato non abbia accesso ai servizi sociali e assistenziali goduti dai dipendenti diretti, esclusi quelli legati al raggiungimento di una certa anzianità di servizio o all'iscrizione in associazioni o cooperative; non riceva informazioni sui posti vacanti. L'utilizzatore è sanzionato ove ometta di informarle rsu, rsa o associazioni territoriali circa il ricorso al lavoro somministrato (gli obblighi sono previsti dall' art. 24 c. 4 d.lgs. 276/2003). Sono infine inasprite le sanzioni penali nel caso in cui l'agenzia percepisca compensi dal lavoratore, prevedendo anche la cancellazione dall'albo.

### I CCNL potranno introdurre condizioni più favorevoli di quelle del decreto

Quale ultimo rilievo, i CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative potranno introdurre o mantenere condizioni più favorevoli di quelle del decreto. L'ampiezza della predetta clausola di rinvio non è ancora chiara né sono certi i destinatari, poiché la Commissione Lavoro ha invitato il Governo a precisare che tale delega è conferita ai soli rappresentanti del settore del lavoro in somministrazione, escludendo dunque che condizioni migliorative possano essere previste nei contratti nazionali di altri settori. Seppure la modifica dovrebbe essere giustificata dall'esigenza di uniformità, non sembra comunque opportuno impedire alle parti sociali di altri settori di tutelare anche i propri lavoratori prevedendo norme che, limitando la convenienza economica del ricorso al lavoro tramite agenzia, sostanzialmente favoriscano l'utilizzo non abusivo e responsabile dell'istituto in base alle concrete condizioni del settore. La riforma in commento, che entrerà in vigore nelle prossime settimane (forse includendo alcune delle modifiche suggerite dalla Commissione Lavoro), potrà essere meglio valutata alla luce delle riforme che il Governo vorrà apportare al lavoro, non potendosi ora escludere che le soluzioni finora adottate siano solo provvisorie. Il lavoro in somministrazione, quale istituto "ponte" tra il mercato e il rapporto di lavoro, è certamente un terreno di acceso confronto e un punto di osservazione privilegiato ■

## Flash

### Controllo sulle assenze per malattia, la FP chiarisce

Con il parere n. 3 del 21 novembre 2011, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha affermato che l'obbligo per le PA di disporre la visita di controllo ex comma 5, art. 55-septies, d.lgs. n. 165/2001, sussiste quando l'assenza del dipendente pubblico si verifica a seguito di giornata non lavorativa, intendendosi per tale non solo la domenica o la giornata festiva, ma anche il giorno di ferie, di permesso o il riposo quale conseguenza dell'articolazione del turno. Interrogata circa il corretto significato da dare all'espressione giornate "non lavorative", contenuta nella norma suddetta che prevede, appunto, l'obbligo di disporre la visita qualora l'assenza si verifica prima o dopo tali giorni, la Funzione Pubblica ha fornito l'interpretazione più estensiva. Alla base di tale orientamento, la considerazione che lo scopo della norma, dichiarato dalla stessa ("Le pubbliche amministrazioni dispongono il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative"), è quello di combattere e prevenire l'assenteismo. Conseguentemente, l'espressione discussa non può altro che essere interpretata in tal modo.

GIOVANNI ORLANDINI  
ALESSANDRO GIOVANNELLI

# MODELLO FIAT

## Il Tribunale di Torino sui nuovi assetti contrattuali: il contratto maggioritario è valido per tutti e l'unico vigente in azienda. Inizia l'era post Marchionne delle relazioni industriali

L'accordo decentrato stipulato dalle associazioni sindacali complessivamente maggioritarie in azienda ha efficacia per tutti i lavoratori in essa occupati e sostituisce i contratti collettivi previgenti, di qualsiasi livello; non possono dunque più coesistere contratti diversi nella medesima unità produttiva. La rivoluzione copernicana messa a punto dall'art. 8 del decreto legge estivo arriva nei Tribunali, con buona pace di chi non ci sta. Il primo segnale arriva da Torino con il decreto del 23 gennaio, al termine di una vertenza che ha come parti una sigla della Cgil (la Filctem, sindacato del settore della chimica e del tessile) e un'azienda del Gruppo Fiat. Luogo e protagonisti, dunque, emblematici dello scontro delle relazioni industriali di questi anni. Da una parte, la fuga di Fiat dal sistema di contrattazione e di rappresentanza tradizionale; dall'altra la spaccatura del fronte sindacale. Nel mezzo il *blitz* del Legislatore dell'agosto scorso, preceduto dall'accordo interconfederale del 28 giugno.

La società in questione, la *Plastic Components*, è azienda del Gruppo Fiat che opera nel settore della produzione di componenti plastici. Una società piuttosto grande e articolata: 13 stabilimenti, quasi 3000 dipendenti. Fino al 31.12.2011 in azienda sono stati applicati due contratti collettivi diversi. A circa due terzi dei dipendenti veniva applicato il contratto *Metalmeccanici*, al restante terzo il contratto *Gomma/plastica*, sottoscritto nel marzo 2010 anche dalla Filctem ed in vigore fino al 31.12.2012. Ora, a fine novembre 2011, l'azienda - conformemente a quanto accaduto in tutto il Gruppo Fiat - su indicazione della *casa madre*, aveva comunicato alle organizzazioni del settore gomma/plastica di voler recedere da tutti i contratti vigenti e di voler disdetta quelli in scadenza alla fine dell'anno, impedendone il rinnovo automatico. Uno strappo unilaterale, dunque. Che l'azienda diceva di voler mitigare attraverso la promozione di incontri con le rappresentanze sindacali finalizzate al raggiungimento di nuove intese collettive.

### Recesso e nuove regole contrattuali

Com'è chiaro, il recesso e la disdetta dei contratti collettivi in vigore non arriva in un momento casuale, ma si intreccia con l'ormai arcinota vicenda Fiat. Nelle settimane precedenti, infatti, l'*a.d.* di

Fiat aveva comunicato ufficialmente l'uscita dell'azienda torinese e di tutto il Gruppo da Confindustria: operazione preliminare al recesso dai contratti sottoscritti dall'associazione datoriale e, soprattutto, alla strategia di redigere per il Gruppo Fiat un contratto unico e *ad hoc*, applicabile in tutte le aziende che vi fanno capo e, cosa ancor più importante, a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro iscrizione ai sindacati firmatari. Il tutto in un contesto di brusco mutamento delle regole del diritto sindacale italiano: se, infatti, inizialmente, la strategia di Fiat sembrava scontrarsi con i limiti storici del nostro ordinamento, ossia la validità degli accordi limitata alle parti firmatarie e ai loro iscritti, e aveva più che altro generato situazioni di doppia regolamentazione del lavoro in azienda (il caso Pomigliano, dove per oltre un anno sono stati in vigore due CCNL Metalmeccanici, il primo sottoscritto anche da Fiom nel 2008, il secondo *separato* sottoscritto nel 2010), le recenti evoluzioni della legislazione e delle relazioni industriali hanno introdotto in azienda la regola dell'*erga omnes*, ossia l'applicazione a tutti i lavoratori dell'accordo sottoscritto dai sindacati maggioritari (o confermato da referendum).

### Il nuovo accordo del Gruppo Fiat

Dunque, tornando alla vicenda che ha generato la decisione del Tribunale di Torino, il 13 dicembre successivo, l'azienda capogruppo, ossia Fiat, concludeva un accordo collettivo, applicabile a tutte le aziende del gruppo e sottoscritto dalla Fim, Uim, Fismic, Ugl, Associazione Quadri e Capi Fiat. Quindi, all'incontro del 20 dicembre seguente, la *Plastic Components* comunicava alle rappresentanze sindacali aziendali la volontà di adottare tale testo quale unico contratto collettivo applicabile in azienda e di ritenerlo valido, secondo le nuove regole, per tutti i propri dipendenti. La Filctem non solo riteneva illegittimo il recesso dal contratto collettivo del settore della gomma, ma denunciava altresì l'antisindacalità della condotta dell'azienda: per non aver aperto una vera trattativa sul rinnovo contrattuale e per la pretesa illegittima di applicare anche ai propri iscritti un contratto non sottoscritto dall'associazione di categoria di riferimento.

## Il giudizio del Tribunale di Torino

Il giudizio del Tribunale di Torino è netto, anche se non del tutto sorprendente. Nello specifico, la corte ammette l'antisindacalità della condotta aziendale, ma soltanto limitatamente alla mancanza di buona fede nelle trattative contrattuali. Aver escluso la Filctem, dice il Giudice piemontese, significa aver iniziato una trattativa con l'espressa consapevolezza di giungere ad un risultato di estromissione della sigla Cgil. La noncuranza, lo spregio, secondo il Giudice torinese, hanno integrato la violazione delle regole di correttezza e buona fede contrattuali e perciò, dato l'ambito di riferimento, la condotta dell'azienda sul punto è senz'altro antisindacale.

Il risultato raggiunto - ossia la sottoscrizione di un accordo collettivo senza una sigla - è però legittimo. E non solo. Per il Giudice sono legittimi anche la disdetta e il recesso dai contratti in essere o in scadenza nonché la pretesa aziendale di sostituire ogni accordo vigente con il nuovo accordo di Gruppo. Il tutto applicando le regole introdotte dall'art. 8 e dall'accordo del 28 giugno.

# Flash

### Pensione anticipata e lavori usuranti. L'Inps chiarisce

Con il Messaggio n. 24235 del 22 dicembre 2011, l'INPS ha fornito alcuni importanti chiarimenti per ciò che concerne il pensionamento anticipato in favore di coloro che hanno svolto lavori cosiddetti "usuranti", ovvero particolarmente faticosi ed pesanti (disciplina contenuta nel d.lgs. n. 67/2011; si veda Bollettino n. 5/2011).

La prima indicazione fondamentale attiene a coloro che nel corso del 2011 maturano il requisito dei 40 anni di contribuzione. L'INPS afferma che se tra questi soggetti vi rientra chi ha svolto lavori usuranti, che in base alla disciplina agevolatrice hanno già maturato il requisito per la pensione in epoca antecedente, ad essi spetta il trattamento pensionistico e le domande di pensionamento devono essere accolte. Un secondo importante chiarimento attiene invece a quella categoria di attività usuranti rappresentata dal lavoro notturno. In particolare, l'istituto si è occupato dell'ipotesi in cui dalle buste paga emerga solo l'indicazione della corresponsione dell'indennità per lavoro notturno, senza che sia possibile risalire al requisito indicato all'art. 1, comma 1, lettera b) (ovvero il prestare almeno 6 ore nel periodo tra le 24 e le 5 del mattino, per un minimo di 78 giorni l'anno o, in alternativa, almeno 3 ore tra le 24 e le 5 per l'intero anno lavorativo), neanche attraverso i cartellini "marca tempo" o "registri presenze". L'INPS ha affermato che, in tali casi, si può procedere al riconoscimento dello svolgimento di attività usurante, facendo leva sull'ulteriore documentazione quale il contratto individuale, collettivo nazionale o aziendale, eventuali ordini di servizio. Se dalla correlazione tra tale ulteriore carteggio e la maggiorazione indicata in busta paga emergerà il requisito di cui al d.lgs. n. 67/2011, allora si potrà procedere al riconoscimento.

Il Messaggio del 22 dicembre scorso ha poi ricordato che, ai fini della maturazione del diritto al trattamento pensionistico, la legge (art. 1, comma 2, lettera a)) richiede che si sia svolto lavoro usurante almeno 7 anni negli ultimi 10 di vita lavorativa (per le pensioni maturate entro il 31 dicembre 2017). A tal fine è stato precisato che nei 7 anni deve essere conteggiato anche il settimo (l'ultimo) nel quale si maturano i requisiti pensionistici. L'INPS ha infine ricordato che la documentazione per l'accesso al pensionamento, la quale doveva essere presentata entro il 30 settembre 2011, può essere oggetto di integrazione anche se trascorso il termine del 6 dicembre 2011, evidentemente considerato un termine non perentorio.

In particolare, niente si legge nella sentenza circa la legittimità del recesso unilaterale intimato dall'azienda in relazione a tutti i contratti non scaduti (a tempo indeterminato o determinato che fossero), questo partendo dall'evidente presupposto che il contratto aziendale che, secondo le nuove regole, ha efficacia *erga omnes* ha effetto novativo automatico su ogni altro accordo eventualmente vigente in azienda.

La sentenza è la prima dimostrazione degli effetti di destrutturazione del sistema di relazioni sindacali che l'art.8 è destinato a produrre. Tuttavia la soluzione cui giunge il giudice torinese resta discutibile sotto diversi profili. In primo luogo sorprende il riferimento all'accordo del 28 giugno per giustificare la disapplicazione di un CCNL vigente (quale quello firmato dalla Filctem). Per quanto discutibile possa essere, quell'accordo presuppone il rispetto e l'applicazione del CCNL, del quale si ammettono deroghe ma mai la non applicazione.

Ma è lo stesso articolo 8 ad essere applicato con un'eccessiva disinvoltura, tanto da prescindere dal suo contenuto letterale. Certo non si è voluto sfruttare i margini interpretativi concessi dalle (molte) lacune e contraddizioni presenti nel testo della norma. Meritava quanto meno più attenzione il riferimento al "criterio maggioritario" che in essa è indicato come presupposto per la stipula degli accordi "di prossimità". La lettera dell'articolo suggerisce che legittimati a firmare gli accordi aziendali siano le rappresentanze aziendali e non (soltanto) le organizzazioni sindacali; il che trova conferma nelle regole dettate dall'accordo del 28 giugno. Proprio perchè l'art.8 espressamente rinvia alle regole dell'accordo di giugno, l'efficacia dell'accordo resta poi condizionata al referendum promosso dal sindacato dissenziente; diritto negato nel caso in esame dalla controparte aziendale. E' sempre lo stesso art.8 infine a prevedere che gli accordi di "prossimità" possano "derogare" al CCNL con riferimento a specifiche materie, elencate al comma 2; elenco che, per quanto ampio, non assorbe l'intero contenuto del contratto nazionale. Nel caso di specie con l'accordo si ottiene invece il risultato di sostituire integralmente un contratto nazionale vigente con un accordo aziendale. Un effetto talmente deflagrante da non essere stato prospettato neppure dal legislatore agostano.

C'è poi la questione dell'antisindacalità. L'art.28 dello Statuto è svuotato di qualsiasi significato se la sua applicazione diventa, come nel caso di specie, una mera enunciazione di principio. In questo caso non si vede per quale motivo il riconoscimento che l'attività negoziale si è svolta in spregio dei diritti di un sindacato non possa implicare l'invalidazione dell'accordo che ne è conseguito. Il giudice torinese sembra applicare al caso in esame il consolidato principio per il quale l'antisindacalità della condotta non può ripercuotersi sull'efficacia di contratti stipulati dal datore con soggetti terzi (come nel caso del trasferimento d'azienda). Ma si tratta di situazioni affatto diverse: qui l'accordo è di natura sindacale, e dovrebbe essere giudicato illegittimo proprio perchè raggiunto violando le prerogative di chi aveva diritto a stare al tavolo delle trattative.

I margini per limitare i danni prodotti dall'art.8 dunque c'erano, ma evidentemente è prevalsa la volontà di accelerare il processo di disgregazione del sistema di relazioni sindacali, al fine (per usare le parole dello stesso Tribunale) di "*premiare le discipline più aderenti alle varie realtà esistenti nel paese in quanto ritenute le più snelle e confacenti con i tempi attuali*" ■

# QUANDO LA CAPOGRUPPO E' IL VERO DATORE

ANDREA RANFAGNI

## La Cassazione su gruppo societario e titolarità dei rapporti di lavoro

Una recente sentenza della Cassazione, Sezione lavoro (Sentenza n. 25270 del 29 novembre 2011), ha affrontato il tema della possibile imputazione alla capogruppo dei rapporti di lavoro formalmente instauratisi con una delle società facenti parte di un gruppo societario. Ha, in particolare, affermato il principio secondo cui *“In presenza di un gruppo di società, la concreta ingerenza della società capogruppo nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle società capogruppo, che ecceda il ruolo di direzione e coordinamento generale alla stessa spettante sul complesso delle attività delle società controllate, determina l’assunzione in capo alla società controllate, determina l’assunzione in capo alla società capogruppo della qualità di datore di lavoro, in quanto soggetto effettivamente utilizzatore della prestazione e titolare dell’organizzazione produttiva nella quale l’attività lavorativa si è inserita con carattere di subordinazione”*.

La sentenza si inserisce sul solco tracciato da precedenti orientamenti della giurisprudenza di legittimità in punto di individuazione di quale sia il vero datore di lavoro, nei confronti del quale poter far valere i propri diritti. Essa pare trovare il giusto equilibrio tra i principi generali del diritto del lavoro italiano, la normativa del codice civile in punto di poteri della capogruppo (art. 2497 c.c.) e la disciplina europea.

### Il caso di specie

La decisione della Suprema Corte trae origine dal caso di un lavoratore dipendente di una società controllata estera di un gruppo industriale italiano, quindi facente parte di quest’ultimo.

Il lavoratore, formalmente dipendente della società estera, aveva intrapreso una causa volta al riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato direttamente in capo alla controllante italiana, assumendo come quest’ultima fosse stata la destinataria effettiva delle sue prestazioni.

Al termine dei giudizi di merito era emerso come la capogruppo, una volta conferita al lavoratore la posizione di direttore generale per una determinata area geografica, avesse chiesto ad una propria consociata operante in tale area di emettere una lettera attestante l’iscrizione del lavoratore al libro paga di tale società al sol fine di permettere allo

stesso di conseguire il permesso di soggiorno. Successivamente quest’ultima si era limitata a pagare il salario mensile, che veniva poi dalla stessa addebitato alla capogruppo che ne determinava l’ammontare e i relativi adeguamenti.

Era poi emerso, soprattutto, che gli obiettivi fondamentali della posizione del lavoratore (in altre parole, trattandosi di dirigente, le mansioni) erano stati determinati dalla capogruppo che ne aveva altresì gestito in concreto l’attività lavorativa.

Alla luce di tali risultanze istruttorie, la Corte d’Appello di Torino aveva così ritenuto sussistente in capo alla capogruppo italiana il rapporto di lavoro in questione, osservando come questa avesse gestito l’attività lavorativa del dirigente, sia sotto l’aspetto organizzativo, che quello gerarchico e economico, ed aveva usufruito delle relative prestazioni, assumendo nei confronti dello stesso la veste di effettivo datore di lavoro.

Contro tale decisione proponeva ricorso per Cassazione la società italiana, ritenendo che gli elementi emersi nel corso dell’istruttoria fossero solo espressione del più generale potere di coordinamento e direzione di cui è titolare la capogruppo nei confronti delle società dalla stessa controllate.

**Il criterio della Corte: effettivo utilizzo del lavoratore ed i limiti al potere della capogruppo**

L’assunto utilizzato dalla società italiana controllante nel ricorrere alla Suprema Corte trova il proprio fondamento normativo nell’art. 2497 c.c., dove si individua nel potere di direzione e di coordinamento delle società capogruppo l’elemento caratterizzante l’integrazione societaria.

La Suprema Corte, nell’evidenziare tale peculiarità dei gruppi societari, ha tuttavia ricordato che essa deve necessariamente accordarsi con i principi generali dell’ordinamento italiano, oltretutto di quello comunitario.

In tal senso ha richiamato la regola generale per cui il vero datore di

lavoro è quello che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative, anche se i lavoratori sono stati formalmente assunti da altro datore di lavoro; ovvero quello che si fa carico del rischio economico dell'impresa e dell'organizzazione produttiva nella quale di fatto il lavoratore è inserito, e che è portatore dell'interesse soddisfatto in concreto dalle prestazioni di quest'ultimo (cfr. Cassazione, Sezioni Unite, n. 22910/2006).

A ciò si affiancano poi - ricorda la Cassazione - le regole provenienti dall'ordinamento comunitario, dalle quali emerge, come confermato dall'interpretazione della Corte di Giustizia Europea, un analogo principio secondo cui il vero datore di lavoro è colui che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative. Si cita, in particolare, la Sentenza del giudice europeo resa nella causa C-44/08, con la quale è stato affermato il principio per cui gli obblighi di consultazione e informazione a favore dei sindacati nei casi di licenziamento collettivo previsti dall'art. 2, nn. 1 e 4, Direttiva Ce n. 98/59, gravano sempre sulla controllata e mai sulla controllante laddove sia la prima la "vera" datrice di lavoro.

La sintesi dell'art. 2497 c.c. con i suddetti principi generali ha portato la Suprema Corte italiana ad affermare nella sentenza in commento il principio sopra ricordato.

Se, dunque, il compito della holding eccede il mero potere di coordinamento e direzione sul complesso delle attività delle società controllate e si traduce in un effettivo esercizio del vincolo gerarchico sui dipendenti delle stesse, allora in essa deve essere individuato il "vero" datore di lavoro.

La Cassazione ha così rigettato il ricorso, stanti appunto i risultati dell'istruttoria, dai quali era emerso, come detto, un completo assoggettamento del dipendente alla società controllante, nonostante fosse formalmente assunto dalla controllata.

## L'unicità d'impresa

Con il principio in questione la Cassazione dà così seguito ai precedenti orientamenti giurisprudenziali in materia di "unicità d'impresa".

Nella realtà del mercato del lavoro italiano capita spesso infatti che più società, formalmente dotate di autonoma soggettività giuridica, siano tra di loro collegate da un punto di vista economico e funzionale. Appartengono così agli stessi proprietari, svolgono la medesima attività e, in talune ipotesi, il tutto viene formalizzato con la creazione di un gruppo societario cui le società interessate appartengono.

La giurisprudenza si è occupata di quei casi in cui, a fronte di simili realtà, i lavoratori dipendenti delle società collegate svolgono indifferentemente la propria attività lavorativa sia per quella da cui formalmente dipendono, che per quella/e collegata/e da cui formalmente non dipendono.

In queste ipotesi è così spesso interesse del lavoratore far valere tale dato fattuale per eventuali sue rivendicazioni, da proporre nei confronti di tutte le società interessate. Ciò acquista particolare rilevanza soprattutto nell'ambito delle cause in materia di licenziamento ai fini dell'applicazione della tutela reale (art. 18, SL). Il riferimento è a quei casi in cui l'azienda da cui formalmente si dipende ha meno di 15 dipendenti, ma sommando anche quelli delle società collegate, tale limite numerico viene superato. Il lavoratore potrebbe così invocare l'applicazione dell'art. 18, SL, pur essendo stato assunto e licenziato da un'azienda che ha meno di 15 dipendenti.

Analogamente, qualsiasi richiesta economica del lavoratore, anche

all'interno del rapporto di lavoro e senza che vi sia stato un licenziamento, potrebbe essere avanzata nei confronti di tutte le società.

Sul punto la giurisprudenza della Corte di Cassazione si è ormai consolidata nell'affermare il principio per cui se il mero collegamento economico e funzionale tra imprese non è sufficiente ad individuare un unico centro d'imputazione dei rapporti di lavoro, è pur vero che laddove una delle due eserciti le funzioni di datore di lavoro anche nei confronti dei dipendenti dell'altra, allora saremo di fronte ad un'unica impresa.

Nella posizione di datore di lavoro vi saranno cioè due o più soggetti, obbligati solidalmente nei confronti del dipendente assunto formalmente soltanto da una delle società coinvolte (Cassazione, Sezione Lavoro nn. 4247/2003 e 19931/2010).

Come spiegato meglio dalla Suprema Corte, in tali casi siamo di fronte ad una vera e propria simulazione o preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico funzionale.

Il principale problema pratico che il lavoratore si trova ad affrontare in tali casi attiene all'onere della prova. Spetta infatti a lui provare in giudizio tale unicità d'impresa e la prova risulta essere particolarmente rigorosa.

Sempre secondo l'orientamento della Corte di Cassazione, è compito del lavoratore dimostrare 4 requisiti fondamentali: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori. Quest'ultimo, sommato all'utilizzo contemporaneo di altri mezzi strumentali all'attività d'impresa (ad esempio gli stabilimenti), costituisce il principale elemento che contraddistingue la sussistenza di un'unicità d'impresa ■

## Flash

### Inail per gli orchestrali

Il Tribunale di Firenze, con la sentenza n. 1203 del 20 ottobre 2011 ha affermato che anche il personale artistico orchestrale delle fondazioni lirico sinfoniche deve essere iscritto all'INAIL.

Stante una loro presenza sul palcoscenico non occasionale o eccezionale, ma frequente, seppur in assenza di un'attività manuale, sussiste una esposizione al rischio ambientale di infortunio. Quest'ultimo (il "rischio") è considerato infatti dalla giurisprudenza di legittimità il principale elemento sulla base del quale valutare se sussiste l'obbligo assicurativo oppure no. E ciò a prescindere da valutazioni sulla manualità o meno di un lavoro.

Come ulteriore argomentazione per sostenere l'obbligo assicurativo in questione, si aggiunge la considerazione per cui comunque l'attività degli orchestrali rientra nell'"esecuzione di pubblici spettacoli" considerata dall'art. 1, n. 27 del D.P.R. n. 1124/1965 tra le attività per le quali si presume legislativamente un rischio di infortunio e/o malattia professionale.

# TAGLIARE PER FARE LA CONTRATTAZIONE

ANDREA RANFAGNI

## Il finanziamento della contrattazione integrativa del pubblico impiego passa attraverso i risparmi di spesa

Con la Circolare n. 13 dell'11 novembre 2011, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha ricordato quali sono i meccanismi di finanziamento della contrattazione integrativa attraverso i risparmi di spesa.

E' noto come le diverse manovre finanziarie degli ultimi anni abbiano determinato una serie di tagli alle spese della Pubblica Amministrazione, oltre che, per ciò che concerne il Pubblico Impiego, un generale blocco degli aumenti stipendiali fino al 2013, con conseguente impedimento all'operatività della contrattazione collettiva integrativa.

Quest'ultima misura ha determinato un forte ostacolo all'attivazione del nuovo sistema premiante valevole per i pubblici dipendenti ed introdotto dalla Riforma Brunetta (artt. 19 e ss., d.lgs. n. 150/2009). Proprio quest'ultima criticità (sul punto si veda Bollettino n. 2/2011) sembra essere alla base della Circolare in commento con la quale l'ormai ex Ministro Brunetta ha voluto ricordare, con un suo ultimo "messaggio", la sussistenza di strumenti in grado astrattamente di far operare il nuovo sistema di valutazione del merito e di premiazione.

### Le disposizioni di legge rilevanti

La Circolare ricorda quali sono le disposizioni di legge che prevedono i meccanismi di finanziamento della contrattazione integrativa tramite i risparmi di spesa.

Acquista rilevanza, in primo luogo, l'art. 61, comma 17, d. - l. n. 112/2008, con il quale è stata prevista l'istituzione di un apposito fondo nel quale confluiscono le somme provenienti dalle riduzioni di spesa degli apparati amministrativi e le maggiori entrate previste nello stesso decreto. In particolare, tale norma prevede che una quota di detto fondo può essere destinata al finanziamento della contrattazione integrativa.

E' stato poi l'art. 2, comma 33, l. n. 203/2008 (Finanziaria 2009) ad aver delegato ad un decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la definizione dei limiti percentuali e delle modalità di destinazione delle predette risorse aggiuntive al finanziamento della contrattazione integrativa.

Sono in particolare stati adottati due decreti: i DD.MM. 23 dicembre 2009 e 28 dicembre 2010.

Acquista rilevanza, in secondo luogo, l'art. 16, commi 4 e 5, d. - l. n. 98/2011, il quale prevede la possibilità di incremento delle risorse da

destinare alla contrattazione collettiva integrativa, ulteriori rispetto a quelle previste dalla normativa vigente e, in particolare, dall'appena citato art. 61, d. - l. n. 112/2008.

Il comma 4 prevede la possibilità per le PA di adottare, entro il 31 marzo di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

Compito di detti piani, precisa la Circolare, è quello di indicare, anche attraverso l'aggiornamento annuale obbligatorio, la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Il comma 5 dell'art. 16 prevede poi che le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate a seguito dell'attuazione dei predetti piani possano essere utilizzate annualmente, ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa. La disposizione in questione precisa poi che il 50 per cento di tale quota deve comunque essere destinato all'erogazione dei premi previsti dall'articolo 19, d.lgs. n. 150/2009.

L'art. 16, comma 5, comunque afferma che le risorse sono utilizzabili solo se le amministrazioni interessate accertano a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e i conseguenti risparmi. Questi ultimi devono poi essere certificati dai competenti organi di controllo.

In tutto ciò, è stato fortunatamente previsto l'obbligo di informare le OO.SS. "rappresentative" circa i piani in questione.

I risparmi ottenuti attraverso l'attuazione dei suddetti piani sono considerati "aggiuntivi" rispetto a quelli conseguiti in altro modo e, pertanto, costituiscono una voce a sé per il finanziamento della contrattazione integrativa.

Ricapitolando, dunque, la contrattazione integrativa può essere finanziata con i proventi del fondo di cui all'art. 61, comma 17, d. - l. n. 112/2008 ed, altresì, con il 50% delle economie conseguite per effetto dei piani triennali previsti dai commi 4 e 5 dell'art. 16 del d. - l. n. 98/2011.

Sul punto poi si ricorda anche l'Intesa del 4 febbraio 2011 tra Governo e sindacati, con la quale era stato concordato che si sarebbe fatto ricorso proprio alle suddette risorse per dare attuazione agli artt. 19 e ss. del d.lgs. n. 150/2009 (si veda ancora Bollettino n. 2/2011).

## Sarà accolto l'invito dell'ex Ministro Brunetta ?

Che l'obiettivo della Circolare fosse quello di stimolare le PA ad attuare la Riforma Brunetta comunque, nonostante il blocco degli aumenti stipendiali nel Pubblico Impiego, è evidente andando a leggere le ultime righe della medesima. Essa si conclude infatti con un invito esplicito rivolto alle amministrazioni affinché avviano le necessarie valutazioni e i connessi adempimenti operativi per l'individuazione dei necessari interventi di ristrutturazione/ottimizzazione organizzativa e di riqualificazione della spesa, "da finalizzare all'attivazione delle politiche incentivanti e premiali".

Del resto, da sempre e a maggior ragione con la rivoluzione operata dagli artt. 19 e ss. del d.lgs. n. 150/2009, il sistema di valutazione del merito ed il conseguente meccanismo premiante si basa sulla contrattazione integrativa e sui fondi a quest'ultima destinati.

Posto ciò, resta da capire se le PA accoglieranno il suddetto invito oppure no.

In generale, la Riforma Brunetta presenta delle serie difficoltà operative, da più parti sottolineate, stante che i meccanismi in essa previsti sono di difficile attuazione (si pensi al sistema delle pagelline).

A maggior ragione nel contesto che stiamo vivendo, in cui vi è comunque un generale blocco degli aumenti stipendiali fino al 2013 che pare difficile da superare. Dovrà quindi comunque aspettarsi la fine del 2013 perché gli stipendi dei dipendenti pubblici possano aumentare (si spera !), quindi anche per effetto dei "premi".

E' difficile allora che l'invito dell'ex Ministro Brunetta possa essere accolto.

Anche qualora si ritenesse che il blocco degli aumenti stipendiali non incida e quindi non valga per quelli derivanti da "premiatura", pare difficile sostenere che le PA decidano di avvalersi delle possibilità offerte dalla legislazione sopra ricordata. O meglio pare auspicabile, stante più forti esigenze quali quelle occupazionali, certamente più consone al periodo storico e alla tanto evocata "crescita" ■

## Flash

### Il Ministero del lavoro sugli ammortizzatori sociali in deroga

Il Ministero del Lavoro, con Interpello n. 48 del 28 dicembre 2011 ha fornito alcuni chiarimenti in materia ammortizzatori sociali in deroga e del raccordo tra gli stessi e il godimento di quelli non in deroga. Ha affermato, in primo luogo, che qualora un'azienda abbia goduto della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) in deroga e successivamente presenti domanda di CIGS non in deroga, dovrà necessariamente essere titolare del requisito numerico, richiesto dall'art. 1, comma 1, l. n. 223/1991, di avere alle dipendenze almeno 15 lavoratori, impiegati nel semestre precedente la data della richiesta dell'intervento suddetto. Il Ministero ha poi affermato che un'azienda che ha terminato un periodo di integrazione salariale straordinaria, sorretta da una delle causali di cui all'art. 1, l. n. 223/1991, possa richiedere e fruire della cassa in deroga, purché sia prima decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione (necessario rispetto dell'art. 1, comma 5, l. n. 223/1991). In terzo luogo, è stato affermato che un'azienda sottoposta a procedura concorsuale, che abbia già fruito dell'intervento di CIGS non in deroga, potrà poi successivamente beneficiare dell'intervento in deroga, anche in assenza dei requisiti richiesti nell'ipotesi di fallimento dalla l. n. 223/1991 (art. 3, comma 2), purché sussistano quelli necessari per la concessione dei secondi (a riguardo è necessario andare a vedere cosa hanno previsto le Intese regionali). Un ultimo chiarimento del Ministero è rappresentato dall'ammissione della possibilità per un'azienda che sta godendo dell'intervento della CIGS in deroga di fare ricorso alla procedura di mobilità ex art. 4, l. n. 223/1991. Anche l'azienda che gode della CIGS in deroga potrà dunque recedere dai rapporti di lavoro qualora ritenga che la crisi non abbia margini di ripresa.

## Flash

### Dal 31 dicembre 2011 è entrato in vigore il Collegato lavoro, o forse lo era già...

Dal 31 dicembre 2011 può dirsi definitivamente in vigore il nuovo sistema delle decadenze in materia di impugnazioni dei licenziamenti, dei contratti a termine, dei contratti di somministrazione a termine, dei trasferimenti individuali, dei trasferimenti d'azienda, delle azioni di accertamento della natura subordinata del rapporto presso un soggetto diverso dal titolare, del recesso nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, dei licenziamenti che presuppongono questioni inerenti la natura subordinata del rapporto.

Si tratta della disciplina contenuta nell'art. 32, l. n. 183/2010 (cosiddetto Collegato lavoro), che ha introdotto il doppio termine di decadenza (60 giorni per l'impugnazione in via stragiudiziale, 270 giorni per l'impugnazione giudiziale).

Nonostante la l. n. 183/2010 fosse entrata in vigore lo scorso 24 novembre 2010, in realtà vi è stato il cosiddetto Mille proroghe 2011 (si veda Bollettino n. 1/2011), con il quale il tutto è stato, forse, posticipato al 31 dicembre scorso. Sulla corretta interpretazione della proroga (se abbia riguardato i soli licenziamenti o tutte le altre impugnazioni), sussistono molti dubbi.

Al momento si ha notizia di soli due precedenti giurisprudenziali sul punto: le due sentenze del Tribunale di Milano (Bollettino n. 9/2011). Una ha affermato che può dirsi prorogato al 31 dicembre 2011 solo il nuovo meccanismo di impugnazione dei licenziamenti, mentre sarebbero già in vigore dal 24 novembre 2010 tutti gli altri. L'altro orientamento ha, invece, affermato che con il Decreto Mille proroghe è stato tutto prorogato al 31 dicembre 2011.

Se così fosse, come speriamo, allora vi è tempo fino al 29 febbraio 2012 per impugnare tutti i vecchi contratti a tempo determinato scaduti prima del 31 dicembre 2011, pena la definitiva perdita della possibilità di contestarne la relativa legittimità.

Dal 1 gennaio 2012, invece, chi vorrà contestare un trasferimento individuale, un recesso nel co.co.co., etc., dovrà inviare la raccomandata entro 60 giorni ed introdurre la causa entro i successivi 270.

Diversamente, seguendo l'altro orientamento, chi non ha impugnato i vecchi contratti scaduti al 24 novembre 2010 (data di entrata in vigore della l. n. 183/2010) entro il 23 gennaio 2011, non potrà più farlo. Analogamente chi non ha rispettato le nuove decadenze per i contratti scaduti successivamente al 24 novembre 2010, sarà decaduto anche dall'azione per contestare la legittimità di quest'ultimi. Analogamente per le altre tipologie di illegittimità oggetto dei nuovi meccanismi d'impugnazione ex art. 32 (trasferimenti individuali, etc.), che se verificatesi nel corso del 2011 e non impugunate tempestivamente, non potranno più essere oggetto di contestazione.

Ad ogni modo, ciò che è certo è che ogni contratto a termine scaduto, ogni contratto di somministrazione a termine scaduto, ogni trasferimento individuale verificatosi, etc., successivamente al 31 dicembre 2011, dovrà rispettare i nuovi meccanismi d'impugnazione.