



# NEWSLETTER



## Dipartimento Relazioni Sindacali

### Sezione I – News

**CCNL Logistica Trasporto Merci e spedizione: linee di indirizzo per la costituzione delle commissioni paritetiche**

- 2 -

**Politiche attive: siglato il Protocollo d'Intesa CNA-Anpal**

- 2 -

**Rete Imprese Italia: incontro con i delegati OCSE**

- 2 -

### Sezione II – Legislazione e prassi

**Parlamento Europeo: modificata la direttiva sui distacchi**

- 3 -

**Ministero del Lavoro: pubblicati i requisiti per le Agenzie per il Lavoro**

- 4 -

**Ministero del Lavoro: chiarimenti sulle condizioni di incremento occupazionale netto**

- 4 -

**Ispettorato Nazionale del Lavoro: nuove indicazioni per i controlli a distanza**

- 4 -

### Sezione III – Giurisprudenza

**Corte di Cassazione: fissati i principi in caso di ricorso per condotta antisindacale**

- 5 -

**Corte di Cassazione: controlli a ritroso su PC del dipendente**

- 5 -

**Corte di Cassazione: conteggio del periodo di comporto**

- 6 -

### Sezione IV – Approfondimenti

**Decreto Dignità: una nuova riforma per il contratto a tempo determinato?**

- 6 -

**INPS: pubblicati i dati sul precariato**

- 10 -

### Sezione V – Gli andamenti del mercato del lavoro

**Osservatorio Lavoro CNA: le nostre imprese continuano ad assumere**

- 11 -

## Presentazione



Cari/e Colleghi/e,

in questi due mesi di grande fermento nel panorama politico-istituzionale, si è instaurato il nuovo Governo, che ha immediatamente riaperto la discussione su alcuni temi fondamentali per le Relazioni Sindacali e per il mercato del lavoro.

La nostra Confederazione è pienamente inserita nel dibattito politico-sindacale per sostenere l'autonomia collettiva delle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali soggetti in grado di dare risposta alle istanze che vengono dal mondo delle imprese e del lavoro.

Buona Lettura,

*Maurizio De Carli*

*Coordinatore Dpt. Relazioni Sindacali*



## Sezione I News

- **[CCNL Logistica Trasporto Merci e spedizione: linee di indirizzo per la costituzione delle commissioni paritetiche](#)**

Lo scorso 7 giugno u.s., CNA Fita e le altre Organizzazioni Datoriali insieme a FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI- UIL hanno sottoscritto un accordo contenente le linee di indirizzo per la costituzione delle Commissioni paritetiche di categoria.

Come sapete infatti, la “Sezione artigiana” definita nell’accordo del 3 dicembre 2017 oltre a riconosce un ruolo primario nella rappresentanza delle Imprese del trasporto alla nostra Confederazione, ha previsto la contrattualizzazione della bilateralità propria del nostro comparto. Lo stesso accordo prevede la costituzione di commissioni bilaterali, quali luogo di incontro e confronto per le tematiche specifiche del settore e previste dal CCNL.

- **[Politiche attive: siglato il Protocollo d’Intesa CNA-Anpal](#)**

Seguendo la strada già intrapresa con la sigla del Protocollo con il MIUR dello scorso 27 ottobre, la CNA ha recentemente firmato un Protocollo con l’ANPAL contenente l’impegno delle Parti a promuovere la cultura dell’Alternanza scuola lavoro e a diffonderne i percorsi.

L’ANPAL, infatti, ha avviato uno specifico intervento per potenziare i processi di transizione scuola-lavoro che consentono alle istituzioni scolastiche di entrare in contatto con il mondo produttivo. La CNA mette quindi a disposizione le proprie professionalità, il proprio radicamento territoriale e la conoscenza privilegiata con le imprese, per contribuire alla massima diffusione di politiche attive efficienti, che possano innescare quel meccanismo virtuoso che porta rilevanti opportunità di crescita per i ragazzi e consente alle aziende di investire strategicamente in capitale umano.

- **[Rete Imprese Italia: incontro con i delegati OCSE](#)**

Lo scorso 20 giugno, presso la sede del MEF, una delegazione di Rete Imprese Italia ha incontrato i delegati OCSE in missione strutturale in Italia in preparazione dell’indagine economica 2019.

L'incontro ha rappresentato una importante occasione di confronto sui temi del mercato del lavoro, degli ammortizzatori sociali e della formazione.

Nello specifico, sono state affrontate le questioni relative a: (i) riforma del lavoro attuata con il Jobs Act; (ii) caratteristiche del sistema contrattuale italiano e ruolo delle Parti Sociali, (iii) bisogno di investire in politiche che riducano gli ostacoli a un'efficace mobilità delle risorse umane e del capitale umano, al fine di migliorare la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e le esigenze delle imprese; (iv) politiche attive e ruolo dell'ANPAL; (v) sostegno al reddito e ruolo dei Fondi di solidarietà bilaterale; (vi) istruzione, formazione e sistema educativo.



## *Sezione II*

### *Legislazione e prassi*

- **[Parlamento Europeo: modificata la direttiva sui distacchi](#)**

Il 29 maggio il Parlamento Europeo ha approvato le modifiche alla Direttiva 96/71/CE sui distacchi dei lavoratori, all'interno dell'Unione Europea, nell'ambito di una prestazione di servizi.

Si tratta di un atto che si pone all'esito di un percorso intrapreso nel marzo del 2016, quando è stata annunciata la volontà di rivedere la direttiva sul distacco dei lavoratori per contrastare le pratiche sleali e promuovere il principio per il quale lo stesso lavoro nello stesso posto dovrebbe essere retribuito allo stesso modo.

Occorre ricordare che la direttiva 96/71/CE (recepita in Italia con il D.lgs. n. 25 febbraio 2000, n. 72, sostituito nel 2016 dal decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136) disciplina tre varianti di distacco: (i) la prestazione diretta di servizi da parte di un'impresa nel quadro di un contratto di servizi; (ii) il distacco nel contesto di uno stabilimento o di una società appartenente allo stesso gruppo ("distacco infragruppo") e (iii) il distacco mediante la cessione temporanea di un lavoratore tramite un'agenzia interinale stabilita in un altro Stato membro.

La nuova direttiva mira quindi ad evitare lo sfruttamento dei lavoratori e a garantire una competizione equa tra le imprese.

- **Ministero del Lavoro: pubblicati i requisiti per le Agenzie per il Lavoro**

Nella G.U. n. 117 del 22 maggio 2018, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato il Decreto 10 aprile 2018, contenente i requisiti delle Agenzie per il lavoro, in attuazione dell'articolo 5, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Con il decreto vengono fornite delle specifiche disposizioni circa le competenze professionali che devono avere le Agenzie e i locali idonei per l'esercizio dell'attività.

- **Ministero del Lavoro: chiarimenti sulla condizione di incremento occupazionale netto**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato l'interpello n. 3 del 29 maggio 2018, con il quale interviene sulla tematica dell'incremento occupazionale netto in caso di assunzione di un lavoratore in somministrazione e precisa che detta condizione di incremento occupazionale netto sulla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti deve essere riferita all'impresa utilizzatrice.

- **Ispettorato Nazionale del Lavoro: nuove indicazioni per i controlli a distanza**

Con la circolare n. 302 del 18 giugno 2018, l'Ispettorato fornisce informazioni in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi per l'installazione di apparecchi di videosorveglianza motivati da generiche esigenze di "sicurezza del lavoro".

L'Ispettorato sottolinea la necessità per gli Ispettori di valutare le motivazioni che giustificano e legittimano l'utilizzo di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, nonché della correlazione tra le modalità di impiego di tali strumenti e le finalità dichiarate. È necessario, quindi, che le affermate necessità legate alla sicurezza del lavoro trovino adeguato riscontro nell'attività di valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro e formalizzata nell'apposito documento (DVR).



## **Sezione III**

### **Giurisprudenza**

- **Corte di Cassazione: fissati i principi in caso di ricorso per condotta antisindacale**

Con la sentenza n. 12551/2018, la Corte di Cassazione ha fissato alcuni principi da tenere presente in caso di un ricorso per condotta antisindacale.

Per “associazione sindacale nazionale” deve intendersi un’organizzazione con diffusione ed azione su tutto il territorio nazionale o gran parte di esso, non essendo necessaria la sottoscrizione di CCNL o adesione agli stessi, né che l’associazione faccia parte di una confederazione nazionale maggiormente rappresentativa.

In tema di “attualità” della lesione, viene chiarito che la presentazione di un ricorso in ritardo non è di per se stesso inammissibile se perdurano gli effetti lesivi del comportamento o gli stessi possono avere effetti durevoli nel tempo.

Per quanto concerne il tema della “sostituzione di lavoratori in sciopero”, la Cassazione ha chiarito che il diritto di sciopero non deve ritenersi leso se il diritto di iniziativa economica non ostacola la possibilità di aderire all’astensione dal lavoro, non potendosi vietare al datore l’iniziativa di far uso del proprio potere organizzativo finalizzato a limitare i danni derivanti dallo sciopero.

- **Corte di Cassazione: controlli a ritroso su PC del dipendente**

Con sentenza n. 13266 del 28 maggio 2018, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento disciplinare adottato dal datore di lavoro a seguito di controlli “a ritroso” sul personal computer in dotazione di un dipendente che aveva utilizzato lo stesso, in maniera continuativa, per finalità extra lavorative.

Secondo la Suprema Corte la raccolta dei dati è avvenuta correttamente, in quanto il datore non ha controllato l’adempimento delle prestazioni di lavoro, ma ha inteso tutelare un bene aziendale, del tutto estraneo al contratto di lavoro. Pertanto, se i dati personali relativi alla navigazione in internet o alla posta elettronica sono estratti al fine di tutelare

un bene aziendale (immagine dell'impresa, patrimonio, ecc.), gli stessi possono essere utilizzati legittimamente in una procedura disciplinare.

- **Corte di Cassazione: conteggio del periodo di comportamento**

Con sentenza n. 12568/2018, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno affermato la nullità del licenziamento adottato per superamento del periodo di comportamento prima che decadesse il termine, sulla base di un mero certificato medico con il quale tale termine era, sostanzialmente, superato.

L'articolo 2110 c.c. prevede che in caso di malattia del dipendente l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto una volta decorso il periodo stabilito dalla legge (cd. "periodo di comportamento"). Secondo i giudici della Suprema Corte questa norma deve essere letta in senso imperativo e, quindi, anche se dal certificato medico emerge che il lavoratore supererebbe tale periodo di comportamento, il datore di lavoro non può recedere dal rapporto prima dell'effettivo spirare del termine.



## *Sezione IV*

### *Approfondimenti*

- **Decreto Dignità: una nuova riforma per il contratto a tempo determinato?**

Una delle prime azioni poste in essere dal nuovo Governo si è incentrata sui contratti a tempo determinato, con l'obiettivo di tornare a modificarne la disciplina. Anche in questa occasione, infatti, la disciplina del contratto a tempo determinato ha un valore paradigmatico di una determinata impostazione di politica del lavoro.

Ripercorrendone brevemente l'evoluzione normativa, si possono individuare sette fasi:

1. il codice civile del 1865, in linea con una concezione liberale del diritto, esprimeva una ferma opposizione nei confronti dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel timore che contratti di questo genere potessero surrettiziamente reintrodurre forme di lavoro servile. Il contratto di lavoro a tempo determinato, pertanto, era la regola dei rapporti di lavoro;

2. col codice civile del 1942, il Legislatore prese atto del mutato contesto economico e sociale di riferimento, nel quale era svanito il timore dell'instaurazione di rapporti servili ed era nata l'esigenza di garantire una continuità di lavoro e di reddito per il dipendente. Iniziò così una stagione di aperto sfavore nei confronti del contratto di lavoro a tempo determinato;

3. con la l. 230/1962 il ricorso al contratto di lavoro a termine e la sua proroga furono consentiti solamente in ipotesi tassativamente previste dal Legislatore, quali ad esempio le attività stagionali o la sostituzione di lavoratori assenti. Al di fuori di queste causali era impossibile apporre il termine al contratto di lavoro. Gli effetti di questa disciplina divennero dirompenti in seguito all'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori e, in particolare, dell'art. 18;

4. il d.lgs. n. 368/2001 ha riformato la materia, anche in seguito alla direttiva 1999/70/CE, la quale, recependo l'accordo quadro sul contratto a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999 tra la CES, il CEEP e l'UNICE, ha confermato che il contratto a tempo indeterminato deve essere la forma comune del rapporto di lavoro. A tal fine, la direttiva ha previsto i principi generali e i requisiti minimi che devono informare la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato, con il duplice obiettivo di garantire il principio di non discriminazione dei lavoratori assunti a termine e di prevenire gli abusi legati all'utilizzo di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato.

Il d.lgs. in parola, nella sua originaria formulazione, prevedeva la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro solamente per rispondere a esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Nonostante la previsione di queste più generiche causali, il contratto a termine doveva comunque essere giustificato, poiché rimaneva un'eccezione rispetto alla forma comune dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

5. la l. n. 92/2012, nata anche per fronteggiare le interpretazioni eccessivamente rigide della giustificazione generale, ha reso più flessibile i contratti di lavoro a tempo determinato introducendo la libertà di stipulazione del primo contratto a termine cd. "acausale";

6. il d.l. n. 76/2013, convertito in l. n. 99/2013, ha apportato modifiche in termini di ammissibilità del contratto a termine acausale, di proroga e di prosecuzione del rapporto del rapporto successiva alla scadenza del termine;

7. a distanza di poco tempo, è stato emanato il cd. decreto Poletti (d.l. n. 34/2014, convertito in l. n. 78/2014), che ha definitivamente liberalizzato il contratto a tempo determinato, abrogando completamente la regola di giustificazione del termine, sostituendola con il limite massimo di durata di 36 mesi (comprensivo di proroghe e periodi di missione relativi a un contratto di somministrazione) per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansioni.

Con l'eliminazione di ogni riferimento alle causali giustificatrici si è creato, quindi, un sistema basato sulla libertà di assunzione a termine, che viene limitata da tre elementi esterni al contratto: la durata massima di 36 mesi del rapporto di lavoro a termine, il tetto delle cinque proroghe e la soglia del 20% dell'organico complessivo del datore di lavoro per le assunzioni temporanee, limite che poteva essere derogato dalla contrattazione collettiva.

L'evoluzione della disciplina rende evidente come, con il passare del tempo, si è affievolito l'originario sfavore nei confronti del contratto a tempo determinato. Il mutato contesto economico e sociale degli ultimi decenni, infatti, ha manifestato lo stretto legame esistente tra flessibilizzazione del rapporto di lavoro e slancio occupazionale. La totale abrogazione delle causali, infatti, risulta un importante elemento di certezza per l'ordinamento. Non a caso oggi il contratto a tempo determinato rappresenta il principale canale di ingresso nel mondo del lavoro per l'artigianato e le Piccole e Medie Imprese.

Le Parti Sociali in questi anni hanno saputo rendere la normativa nei CCNL rispondente alle esigenze del mercato e, al contempo, garanzia di tutela per i lavoratori.

Il cd. Decreto dignità segna un elemento di rottura e torna a irrigidire nuovamente questa tipologia contrattuale. Nello specifico i punti salienti della nuova disciplina sono i seguenti:

- a) la sottoscrizione del primo contratto a tempo determinato rimane acausale, ossia non richiede l'indicazione all'interno del contratto delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine;
- b) l'eventuale rinnovo del contratto a termine sarà possibile solo in presenza di determinate esigenze che vengono individuate dal decreto e che sono riferibili a situazioni temporanee ed eccezionali o a picchi di attività stagionali che dovranno essere individuati con Decreto Ministeriale;



- c) viene applicato un costo contributivo crescente di 0,5 punti per ogni rinnovo del contratto (a partire dal secondo rinnovo) al fine di disincentivare economicamente l'apposizione del termine;
- d) viene elevato a 270 giorni il termine per impugnare il contratto di lavoro a tempo determinato;
- e) viene fissato a 4 il limite di proroghe del contratto, sempre nell'arco dei 36 mesi massimi.

Prima di evidenziare le specifiche criticità del decreto in parola occorre puntualizzare tre elementi:

1. In base al principio di non discriminazione, con il contratto a tempo determinato viene garantita al lavoratore assunto a termine completa parità di trattamento rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato. Il contratto a tempo determinato, quindi, non è uno strumento con il quale si peggiorano le condizioni di lavoro.
2. Il contratto a tempo determinato oggi rappresenta, non solo in Italia, il principale canale di ingresso nel mondo del lavoro, soprattutto per le aziende artigiane e le PMI. Esso, quindi, sostiene e incentiva lo slancio occupazionale che si sta registrando in questi mesi.
3. Le continue modifiche normative sugli istituti e sui tipi contrattuali sono fonte di grossa incertezza giuridica ed inibiscono gli investimenti. Il cd. decreto Poletti ha modificato la disciplina del contratto solo pochi anni fa e non si ritiene opportuno tornare ancora una volta sulla disciplina, soprattutto alla luce dei due punti precedenti.

Premesso ciò, si sottolinea che la proposta del Legislatore contiene numerose criticità, già sottolineate dalla nostra Confederazione.

In primo luogo, la reintroduzione delle causali porterebbe a riprodurre la situazione di incertezza giuridica che dilagava in passato. I parametri individuati dalle Parti Sociali nei CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, invece, hanno garantito in questi anni una maggiore certezza giuridica, indispensabile per sostenere e incentivare gli investimenti.

Allo stesso modo, dilatare a 270 giorni il termine per l'impugnativa del contratto contribuisce a minare la certezza del diritto e non aiuta nell'opera di deflazione del contenzioso.

In secondo luogo, è assolutamente da respingere l'idea di apporre un costo incrementale connesso al rinnovo del contratto. In un Paese già caratterizzato da un elevatissimo costo del lavoro non sono programmabili interventi normativi che possano ulteriormente penalizzare le imprese, che – si ribadisce – quando assumono a tempo determinato garantiscono al lavoratore completa parità di trattamento rispetto ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Infine, porre un limite alle proroghe del contratto appare una limitazione inutile e farraginosa, poiché, per evitare l'abuso del contratto a tempo determinato, è sufficiente il disposto dell'attuale normativa che prevede il tetto massimo dei 36 mesi.

- **Inps: pubblicati i dati sul precariato**

In data 21 giugno 2018 l'INPS ha pubblicato i dati relativi all' Osservatorio sul precariato per i mesi di gennaio-aprile 2018. Dai dati emergono le seguenti informazioni:

le assunzioni, riferite ai soli datori di lavoro privati, nel periodo gennaio-aprile 2018 sono aumentate del 10,4% rispetto allo stesso periodo del 2017;

si conferma l'aumento delle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, che registrano un forte incremento rispetto al periodo gennaio-aprile 2017. In contrazione risultano invece i rapporti di apprendistato confermati alla conclusione del periodo formativo;

le cessazioni nel complesso sono state in aumento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+15,7%), soprattutto in riferimento ai rapporti di lavoro a termine;

nei primi quattro mesi del 2018 sono stati incentivati 38.387 rapporti di lavoro con i benefici previsti dall'esonero triennale strutturale per le attivazioni di contratti a tempo indeterminato di giovani. Di questi 20.822 sono riferiti ad assunzioni, mentre 17.565 sono relativi a trasformazioni a tempo indeterminato. Il numero dei rapporti incentivati è pari al 6,3% del totale dei rapporti a tempo indeterminato attivati.



## Sezione V

### *Gli andamenti del mercato del lavoro*

- **Osservatorio Lavoro CNA: le nostre imprese continuano ad assumere**

In questo bimestre le imprese artigiane e le micro e piccole imprese continuano ad assumere: in media nei primi cinque mesi del 2018 la crescita dell'occupazione è stata dello 0,9%, in linea con il trend positivo già registrato nello stesso periodo del 2017.

Una delle principali molle all'assunzione è rappresentata dai contratti a tempo determinato, che si confermano il canale di ingresso privilegiato per l'occupazione: ben sei assunzioni su dieci sono state effettuate con questo contratto.

Le nuove posizioni a tempo indeterminato, invece, benché siano in aumento, crescono a ritmi modesti e, quindi, gli incentivi introdotti con la Legge di Bilancio per il 2018 hanno avuto un impatto piuttosto limitato.



Seguici su

<https://twitter.com/SindacaleCNA>