



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



I contratti di lavoro dopo il Jobs Act

Il contratto di appalto

Milano

8 luglio 2015

Avv. Guido Callegari & Avv. Gaspare Roma
De Berti Jacchia Franchini Forlani

Decreti attuativi del Jobs Act

- **D. Lgs. 4 marzo 2015, n° 22**
NASpI
- **D. Lgs. 4 marzo 2015, n° 23**
Contratto di Lavoro Subordinato a Tempo Indeterminato a Tutele Crescenti (CTC)
- **D. Lgs. 15 giugno 2015, n° 80**
Conciliazione Vita-Lavoro e Tutela della Maternità
- **D. Lgs. 15 giugno 2015, n° 81**
Revisione delle Tipologie Contrattuali e disciplina delle Mansioni

D. Lgs. 15 giugno 2015, n° 81

Disciplina organica dei Contratti di Lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

- **Capo I:** Contratto di Lavoro Subordinato a Tempo Indeterminato; Co.Co.Pro.; Mansioni
- **Capo II:** Contratto di Lavoro Subordinato *Part-Time*; Contratto di Lavoro Intermittente
- **Capo III:** Contratto di Lavoro Subordinato a Tempo Determinato
- **Capo IV:** Contratto di Somministrazione di Lavoro
- **Capo V:** Contratto di Apprendistato
- **Capo VI:** Contratto di Lavoro Accessorio
- **Capo VII:** Contratti di Collaborazione; Associazione in Partecipazione; P. IVA.



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Il contratto di appalto
non è
un contratto di lavoro

IL CONTRATTO DI APPALTO NELLA DISCIPLINA GIUSLAVORISTICA

Fonti Normative

Art. 29, Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n° 276 (cd. “Legge Biagi”)

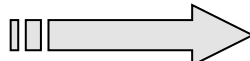
Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, **il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell’ articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro** per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell’ appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell’ opera o del servizio dedotti in contratto, dall’ esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell’ appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d’ impresa.

Art. 1655 c.c.

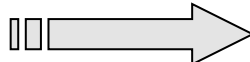
L’ appalto è il contratto col quale una parte assume, con *organizzazione dei mezzi necessari* e con *gestione a proprio rischio*, il compimento di un’ opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro.

Elementi distintivi e rilevanti del contratto di appalto:

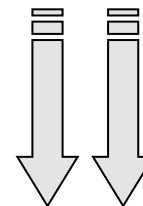
i) **autonoma organizzazione di impresa**



ii) **assunzione del rischio d’ impresa**



da parte dell’ **APPALTATORE**



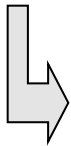
Il Contratto di Appalto è un Contratto Commerciale

Rilevanza del Contratto di Appalto nel Diritto del Lavoro

- **Art. 29, D.Lgs. 276/2003**
 - Responsabilità Solidale del Committente (2° comma)
 - Inapplicabilità dell' art. 2112 c.c. alle ipotesi di “*acquisizione*” di personale già impiegato nell' appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, qualora tale acquisizione avvenga in forza di legge, di CCNL o di clausola del contratto di appalto (3° comma)

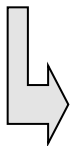
Cessazione del Contratto di Appalto e Rapporti di Lavoro

- **No Trasferimento d' Azienda**



- No continuità del rapporto di lavoro

- **In caso di “*acquisizione*” del personale uscente da parte dell' appaltatore subentrante**



- Nuovo rapporto di lavoro con l' appaltatore subentrante (nuovo datore di lavoro)

Cessazione del Contratto di Appalto e Rapporti di Lavoro

- **Problemi:**
 - Garantire la **continuità occupazionale** del personale impiegato nell' appalto
 - Garantire un' **invarianza del trattamento economico** del personale impiegato nell' appalto "*trasferito*" al nuovo appaltatore
 - Garantire la qualità del servizio assicurando la continuità delle prestazioni all' utenza/clientela

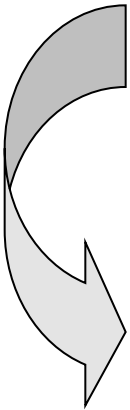
Cessazione del Contratto di Appalto e Rapporti di Lavoro

- **Discipline interne a singoli settori caratterizzati da:**
 - Specificità delle attività (alta specializzazione del personale impiegato)
 - Frequenti cambi nella gestione dei servizi/attività
 - Esigenze di continuità del servizio a tutela dell'utenza



Previsione normativa, regolamentare e/o contrattuale (solitamente CCNL o Protocolli d'Intesa) di cd. Clausole Sociali per il reimpiego del personale

Cessazione del Contratto di Appalto e Clausole Sociali

- 
- Le cd. “*Clausole Sociali*” sono clausole che, al fine di garantire la continuità occupazionale nelle ipotesi di cambio di appalto, prevedono (di norma) **l’obbligo del gestore/appaltatore subentrante di assumere tutto o parte del personale impiegato nell’appalto** dal gestore/appaltatore uscente, spesso prevedendo il mantenimento delle medesime condizioni contrattuali
 - No preavviso di risoluzione (né indennità sostitutiva) da parte del gestore uscente
 - No periodo di prova nei confronti del gestore subentrante
 - Stessa retribuzione
 - Mantenimento dell’anzianità di servizio (o dei soli scatti di anzianità a fini retributivi)

La Clausola Sociale nel settore Turismo

Norme per la ristorazione collettiva (mense aziendali)

(artt. 332 e ss. CCNL Turismo)

- **Art. 332** (Cambi di gestione – finalità):
 - *“il settore della ristorazione collettiva ... è generalmente caratterizzato dall’effettuazione del servizio tramite contratti di appalto, determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo”*
 - *“scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro”*
- **Art. 335** (Cambi di gestione – assunzioni):
 - *“la gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno 3 mesi sui libri paga-matricola della gestione uscente, riferiti all’unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell’impianto, nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale nei confronti di altri lavoratori”*

La Clausola Sociale nel settore Turismo

Norme per la ristorazione collettiva (mense aziendali)

(artt. 332 e ss. CCNL Turismo)

- **Art. 338** (Cambi di gestione – condizioni):
 - *“i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l’effettuazione del periodo di prova ... l’azienda uscente è esonerata dall’obbligo del preavviso”*
- **Art. 339** (Cambi di gestione – garanzie retributive):
 - *“ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive ... pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore ... ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati”*
 - *“ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante ... la differenza verrà mantenuta come quota ad personam”*

La Clausola Sociale nel settore Aeroportuale

- **Settore degli *Handlers***

Art. H37 del CCNL Personale di Terra e delle Attività Aeroportuali

- **Settore del *Catering Aereo***

Art. C72 del CCNL Personale di Terra e delle Attività Aeroportuali

- **Protocollo Clausola Sociale CCNL Catering Aereo del 13 luglio 2006**

- *“in caso di cambio di commessa sarà garantito il passaggio di tutti i lavoratori occupati all’atto del cambio di azienda, dall’impresa cessante all’impresa subentrante”* (art. 2, comma 2)
- *“saranno garantiti i trattamenti normativi, retributivi e le anzianità possedute dai singoli lavoratori al momento del passaggio; il passaggio si verificherà senza soluzione di continuità del rapporto”* (art. 2, comma 3)
- *“i passaggi di personale ... saranno esenti dall’obbligo di preavviso e senza diritto all’indennità sostitutiva per tutti coloro che risulteranno ricollocati presso il nuovo gestore”*

La Clausola Sociale nel settore della Distribuzione del Gas Naturale

Disposizioni per governare gli effetti sociali connessi ai nuovi affidamenti delle concessioni di distribuzione del gas

(D.M. 21 aprile 2011)

- **Art. 2** (Tutela dell' Occupazione del Personale):
 - *“il personale addetto alla gestione degli impianti di distribuzione del gas naturale oggetto di gara e una quota parte del personale che svolge funzioni centrali di supporto ... è soggetto, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro e salvo espressa rinuncia degli interessati, al passaggio diretto ed immediato al gestore subentrante, con la salvaguardia delle condizioni economiche individuali in godimento, con riguardo ai trattamenti fissi e continuativi e agli istituti legati all' anzianità di servizio”*
 - *“La risoluzione del rapporto di lavoro di cui al comma 1 non comporta l' obbligo di liquidazione dell' indennità di preavviso”*
- **Art. 4** (Applicazione del Contratto Nazionale di Lavoro Settore Gas):
 - *“Il gestore subentrante ha l' obbligo di applicare il contratto collettivo nazionale di lavoro unico del settore gas a tutto il proprio personale”*

Rilevanza del Contratto di Appalto nel Diritto del Lavoro

- **Art. 29, D.Lgs. 276/2003**
Responsabilità Solidale del Committente
- **Art. 7, comma 4-bis, D.L. 248/2007**
Inapplicabilità art. 24 L. 223/91 in caso di subentro in un nuovo appalto a parità di condizioni
- **Art. 7, comma 6, L. 604/1966** (come sostituito dal D.L. 76/2013)
Inapplicabilità procedura *ex* art. 7 L. 604/66 in caso di licenziamento di lavoratori riassunti dall' appaltatore subentrante in virtù di clausole sociali

Tutela dei lavoratori impiegati nell' appalto e legislazione del lavoro

- **Art. 7, comma 4-bis, D.L. 248/2007 (conv. L. 31/2008)**
Inapplicabilità delle norme sui licenziamenti collettivi (art. 24, L. 223/91) per quei lavoratori impiegati in imprese che svolgono servizi in appalto che, **a seguito del subentro di un nuovo appaltatore**, vengono “*acquisiti*” dall’ appaltatore subentrante se la riassunzione avviene a parità di condizioni economiche e normative
- **Art. 7, comma 6** (in comb. disp. con art. 2, comma 34, lett. a), L. 92/2012) :
Inapplicabilità del tentativo obbligatorio di conciliazione davanti alla DTL per i licenziamenti per g.m.o. dei lavoratori addetti a servizi oggetto di appalto che, in **attuazione di clausole sociali**, vengono riassunti dal datore di lavoro subentrante, con garanzia della **continuità occupazionale**



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Obiettivo della legislazione giuslavoristica e della contrattazione collettiva

Tutelare i lavoratori addetti nell' appalto assicurando la continuazione del rapporto di lavoro ed il mantenimento di eguali condizioni economiche e normative

Come impatta il Jobs Act sul Contratto di Appalto

- **Il nuovo Contratto a Tutele Crescenti (CTC): D. Lgs. 23/2015**
 - **È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**
 - **Si applica** ad operai, impiegati e quadri (no dirigenti) **assunti** con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato** a decorrere dal 7 marzo 2015
 - Anche in caso di conversione di un T.D. o Apprendistato in T.IND. dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 23/2015
 - **Nuove Tutele in caso di licenziamento illegittimo**
 - Tutela reintegratoria solo in casi estremi:
 - licenziamento discriminatorio, nullo e inefficace perché intimato in forma orale (art. 2)
 - insussistenza del fatto materiale contestato in caso di licenziamento per g.m.s. o giusta causa (art. 3, comma 2)
 - Tutela risarcitoria “crescente” in tutti gli altri casi

Tutele Risarcitorie “*Crescenti*” in caso di Licenziamento

- **Licenziamento illegittimo per assenza di giusta causa o di giustificato motivo oggettivo o soggettivo (art. 3, comma 1) e salva l’ipotesi di insussistenza materiale del fatto contestato**
 - Risarcimento del danno pari a 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (min 4 e max 24 mensilità)
- **Licenziamento illegittimo per vizi formali e procedurali (vizio di motivazione o della procedura disciplinare *ex* art. 7 Stat. Lav.): art. 4**
 - Risarcimento del danno pari ad 1 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (min 2 e max 12 mensilità)
- **Licenziamento collettivo illegittimo per violazione delle procedure o violazione dei criteri di scelta (art. 10)**
 - Risarcimento del danno pari a 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (min 4 e max 24 mensilità)
- **NEW: offerta di conciliazione “*al fine di evitare il giudizio*” (art. 6)**
 - Importo “netto” pari ad 1 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (min 2 e max 18 mensilità)

Rilevanza dell’ Anzianità di Servizio ai fini della tutela riconosciuta in caso di licenziamento

Come impatta il Jobs Act sul Contratto di Appalto

- **Computo dell' Anzianità di Servizio negli Appalti (art. 7, D. Lgs. 23/2015)**
 - *“Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all' articolo 3, comma 1, all' articolo 4, e all' articolo 6, l' anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell' impresa subentrante nell' appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell' attività appaltata”*
 - *“le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero” (art. 8, D. Lgs. 23/2015)*

Come impatta il Jobs Act sul Contratto di Appalto

Garantire ai lavoratori impiegati in un appalto che “*passano*” alle dipendenze dell’impresa subentrante un’ **anzianità di servizio convenzionale** come se vi fosse stata continuità del rapporto dall’ inizio dell’ appalto



Finalità

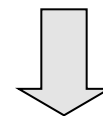
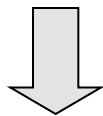


Garantire ai lavoratori che “*passano*” alle dipendenze dell’impresa subentrante le **medesime tutele** di un lavoratore *ab origine* impiegato a tempo indeterminato sull’ appalto **in caso di licenziamento**

Come impatta il Jobs Act sul Contratto di Appalto

- **Criticità:**

- il “*passaggio*” all’impresa subentrante è una **nuova assunzione** ma la norma **non garantisce il passaggio diretto all’appaltatore subentrante** (non è una “*clausola sociale*”)
- in caso di “*passaggio*” immediato all’impresa subentrante (con nuova assunzione) il nuovo datore di lavoro non beneficerebbe degli sgravi contributivi previsti dalla Finanziaria 2015 per l’assunzione di lavoratori che non siano stati occupati, nei sei mesi precedenti, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato



In caso di assunzione del personale già impiegato nell’ appalto, l’ appaltatore subentrante:

- 1) Perderebbe i benefici contributivi previsti per le assunzioni di lavoratori privi di un rapporto a tempo indeterminato negli ultimi mesi;
- 2) Dovrebbe garantire al personale già in forza presso l’ appaltatore uscente tutele risarcitorie maggiori in caso di licenziamento rispetto al personale di nuova assunzione

Come impatta il Jobs Act sul Contratto di Appalto

Rischi

Il **cambio di appalto**, se non tutelato da “*clausole sociali*”, potrebbe rappresentare un **disincentivo per l'appaltatore subentrante ad assumere il personale già impiegato nell'appalto** che, pertanto, a fronte di tutele maggiori in caso di licenziamento (derivanti dall'anzianità di servizio convenzionalmente riconosciuta), rischierebbe di non trovarsi preferito (rispetto ai nuovi assunti) nel caso di subentro di un nuovo appaltatore, con conseguente perdita del posto di lavoro senza alcun risarcimento/indennizzo

La nuova disciplina giuslavoristica dell'appalto delineata dal Jobs Act rischia di rendere ancor più precarie le posizioni dei lavoratori impiegati negli appalti, garantendo solo il mantenimento delle tutele in caso di licenziamento a quei lavoratori che, in virtù di “*clausole sociali*” o per libera volontà del nuovo appaltatore, vengono assunti dall'impresa subentrante

Non viene tutelata la continuazione del rapporto di lavoro – e quindi l'occupazione – nell'ambito degli appalti, ma solo il mantenimento (eventuale, in caso di nuova assunzione) delle medesime tutele previste in caso di continuazione del rapporto senza interruzioni



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



GRAZIE

Avv. Guido Callegari

Avv. Gaspare Roma

De Berti Jacchia Franchini Forlani

Via San Paolo, 7 - 20121 Milano

Tel: 02 725541

Fax: 02 72554600

Email: g.callegari@dejalex.com

g.roma@dejalex.com