

DOMANI SULLE PAGINE DEL SOLE 24 ORE

TELEFISCO 2013
 Le risposte degli esperti su Iva e Irap
 ▶ in Norme e tributi

LAVORO
 Diffida accertativa ad ampio raggio
 ▶ in Norme e tributi

LA GUIDA PRATICA
 Giustizia, i nuovi ritocchi al contributo unificato
 ▶ in allegato

Lavoro. I contenuti dell'accordo quadro per la regolarizzazione delle collaborazioni nel settore del marketing operativo

I promoter vanno nel commercio

Part time possibile anche su 12 ore, contratti a termine con causale blindata

Giampiero Falasca

Un contratto di prossimità su scala nazionale. Questa sembra la definizione adatta per descrivere l'accordo siglato il 7 dicembre 2012 dalle principali organizzazioni collettive del commercio (con la significativa eccezione della Nidil Cgil) nel settore del marketing operativo. Si tratta di un settore in crescita costante, che abbraccia quelle aziende che, all'interno dei locali della grande distribuzione, promuovono per conto delle case produttrici la vendita di alcuni specifici beni di consumo, occupandosi anche di garantirne la massima visibilità commerciale.

L'intesa ha una struttura particolare: è siglata a livello nazionale, ma ha come obiettivo la definizione di linee guida da applicarsi, mediante la stipula di appositi accordi di secondo livello, a livello territoriale (tanto che i firmatari sono proprio diverse organizzazioni locali del sindacato). Questa struttura multilivello è funzionale alla volontà di utilizzare pienamente le potenzialità dei contratti di prossimità che, ai sensi dell'articolo 8 della legge 148/2011, possono definire le regole applicabili ad alcuni istituti, anche in deroga alla legge oppure ai contratti collettivi nazionali.

Nel caso del marketing operativo, l'accordo - senza citare l'articolo 8 - usa fino in fondo queste potenzialità, riscrivendo in maniera rilevante molti istituti lavoristici. Le ragioni che hanno guidato le parti stipulanti dell'intesa sono definite nelle premesse delle linee guida: ricondurre le attività di marketing operativo nell'area della subordinazione, contrastando il massiccio utilizzo di contratti come le collaborazioni irregolari. Per garantire un atterraggio morbido dalla situazione attuale alla più costosa area del lavoro subordinato, vengono definite regole particolarmente flessibili.

Innanzitutto, viene prevista l'applicazione del Ccnl del commercio, con alcuni adattamenti. Le figure professionali di promoter e merchandiser vengono

collocate, almeno fino al 2015, in un livello molto basso (il settimo), con progressioni retributive lente e scaglionate nel tempo. Viene poi previsto l'utilizzo in via prioritaria di alcuni contratti di lavoro, con regole molto originali. In particolare, viene parzialmente riscritta la disciplina del lavoro intermittente, prevedendo che è consentita la stipulazione del contratto senza limitazioni di età.

Con riferimento al part time, l'intesa prevede la riduzione a 12 ore della soglia minima di lavoro settimanale, e l'applicazione delle clausole flessibili ed elastiche previste dal Ccnl per specifiche e oggettive esigenze aziendali e limiti massimi di variabilità. Viene riscritta anche la disciplina del contratto a termine, per il quale sono definite alcune causali che giustificano sempre l'apposizione del termine: l'assunzione di un appalto a termine e il lancio di una determinata campagna promozionale. Viene anche ridotto lo stop and go ai minimi di legge (20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, 30 giorni per gli altri), e il tetto massimo di durata viene alzato a 48 mesi.

L'intesa modifica anche le regole applicabili ai casi di riduzione del personale. Si prevede che i contratti aziendali possono ridurre a 30 giorni, per il caso di cessazione di appalto senza possibilità di assorbimento del personale in altri servizi, la durata della eventuale consultazione sindacale prevista dalla legge 223/1991.

plina del contratto a termine, per il quale sono definite alcune causali che giustificano sempre l'apposizione del termine: l'assunzione di un appalto a termine e il lancio di una determinata campagna promozionale. Viene anche ridotto lo stop and go ai minimi di legge (20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, 30 giorni per gli altri), e il tetto massimo di durata viene alzato a 48 mesi.

L'intesa modifica anche le regole applicabili ai casi di riduzione del personale. Si prevede che i contratti aziendali possono ridurre a 30 giorni, per il caso di cessazione di appalto senza possibilità di assorbimento del personale in altri servizi, la durata della eventuale consultazione sindacale prevista dalla legge 223/1991.

Nel complesso, si tratta di un accordo particolarmente innovativo, che usa in maniera ampia - come mai accaduto finora - le possibilità offerte dalla legge sui contratti di prossimità, per accompagnare un processo di "emersione" da zone di lavoro grigio ad aree di maggiore regolarità.

È un obiettivo del tutto condivisibile, che merita di essere incoraggiato, anche se l'accordo poteva essere più incisivo su alcuni aspetti. In particolare, sarebbe stato opportuno ampliare il novero delle forme contrattuali utilizzabili, puntando anche sull'apprendistato e la somministrazione, e sarebbe stato utile definire un quadro di regole più incisive per contrastare l'utilizzo irregolare dell'appalto di servizio.

Le caratteristiche



01 | I CONTRATTI DI PROSSIMITÀ
 I cosiddetti «contratti di prossimità» sono quegli accordi collettivi stipulati a livello territoriale oppure aziendale che, per raggiungere alcune finalità (come avvio di nuove imprese, emersione, qualità del lavoro, eccetera), possono disciplinare i contratti di lavoro anche in deroga alle norme di legge o di contratto collettivo nazionale (articolo 8 della legge 148/2011)

02 | IL MARKETING OPERATIVO
 Il nuovo accordo introduce deroghe alla legge e ai contratti collettivi nazionali di lavoro. Definisce le linee guida per la contrattazione di secondo livello e viene sottoscritto dalle organizzazioni territoriali. Individua regole che, una volta riprodotte in accordi di secondo livello, derogheranno, in alcuni punti, alle norme di legge, secondo quanto previsto dall'articolo 8 sui contratti di prossimità

03 | LE FINALITÀ DELL'ACCORDO
 Superamento del ricorso ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa (occasionali oppure a progetto) per le attività di marketing operativo

04 | LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
 Si prevede l'applicazione del Ccnl Commercio, con alcuni adattamenti in materia di retribuzione e lavoro flessibile. Le figure professionali di promoter e merchandiser vengono collocate, almeno fino al 2015, al settimo livello

05 | IL LAVORO INTERMITTENTE
 È consentita la stipulazione del contratto con gli addetti al marketing operativo senza limitazioni di età

06 | IL CONTRATTO PART TIME
 Si prevede la riduzione a 12 ore della soglia minima di lavoro settimanale, e l'applicazione delle clausole

flessibili ed elastiche previste dal Ccnl per specifiche e oggettive esigenze aziendali e limiti massimi di variabilità

07 | IL CONTRATTO A TERMINE
 Sono definite come causali che giustificano l'apposizione del termine l'assunzione di un appalto a termine e il lancio di una determinata campagna promozionale. È ridotto lo stop and go ai minimi di legge (20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, 30 giorni per gli altri). Il tetto massimo di durata viene alzato a 48 mesi (12 mesi in più della durata legale), previa stipula in Dtl dell'ultimo contratto

08 | I LICENZIAMENTI COLLETTIVI
 La durata della procedura di consultazione viene ridotta a 30 giorni

09 | LA SUCCESSIONE DI APPALTI
 Previste norme che agevolano il passaggio del personale in caso di successione di appalti

Il giustificato motivo oggettivo. I tempi e le modalità

Licenziamenti individuali con procedura in 42 giorni

La legge Fornero ha introdotto l'obbligo di esperire una procedura di "conciliazione preventiva" per le imprese che intendono procedere a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. I presupposti di applicazione della procedura sono tre: un numero di dipendenti superiore a 15 nell'unità produttiva (o comunque 60 su tutto il territorio nazionale), il carattere individuale del licenziamento (se l'azienda intende procedere, nell'arco di 120 giorni, ad almeno 5 recessi, si applica la procedura di licenziamento collettivo prevista

dalla legge 223/1991) e, infine, l'utilizzo di una motivazione di carattere oggettivo, per cui il licenziamento non è legato a mancanze del lavoratore ma è dovuto a ragioni economiche e organizzative (crisi dell'impresa, soppressione della posizione organizzativa, eccetera). La legge assoggetta la procedura di conciliazione a termini molto stringenti, che hanno lo scopo di evitare un eccessivo allungamento dei tempi per completare il licenziamento individuale; il risultato è ottenuto solo in parte, perché in ogni caso rispetto alla situazione preesistente viene fuori un notevole appesantimento procedurale.

Il ministero del Lavoro, con la circolare 3/2013, ha dato precise indicazioni sulle modalità con cui devono essere gestiti alcuni di questi tempi. Il momento di avvio della procedura consiste in una lettera del datore di lavoro, inviata alla Direzione territoriale del lavoro (Dtl), nella quale viene manifestata l'intenzione di risolvere un rapporto di lavoro per un giustificato motivo oggettivo. Il lavoratore non è destinatario diretto della lettera, ma la riceve solo

per conoscenza. Secondo la circolare del ministero, questa comunicazione deve essere inviata alla Dtl per mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure messaggio di posta elettronica certificata (nei confronti del lavoratore è ammessa anche la consegna a mano).

Sono invece escluse modalità alternative, quali, ad esempio, l'utilizzo del fax o della posta elettronica ordinaria; questa scelta viene motivata con l'esigenza di conferire data certa alle comunicazioni, ma appare discutibile, in quanto finisce per appesantire e allungare inutilmente la procedura. È vero che un semplice fax oppure una comunicazione di posta elettronica ordinaria non danno data certa, ma possono essere una sufficiente fonte di prova, tanto è vero che in questi mesi le Dtl hanno tranquillamente accettato questa forma di comunicazione.

Dal momento della ricezione da parte della Dtl della raccomandata o della posta certificata, decorre il termine di 7 giorni, entro il quale la Commissione deve convocare le parti per il tentativo di conciliazione; la data dell'incontro non può ricadere oltre in ventesimo giorno dalla data di invio della lettera. La data dell'incontro non può essere spostata; un rinvio è ammesso solo se lo chiedono le parti, al fine di raggiungere un accordo, oppure nel caso in cui sussista un "legittimo impedi-

mento" del lavoratore (che interrompe la procedura per un massimo di 15 giorni), che può coincidere con una malattia oppure, secondo la circolare, con ragioni che trovano una specifica tutela in qualche norma di legge o del contratto.

Se la procedura si conclude senza accordo, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento; secondo la riforma, la data legale di cessazione del rapporto di lavoro retroagisce al momento dell'avvio della procedura, fermo restando che la comunicazione di cessazione del rapporto viene fatta solo al momento dell'invio materiale della lettera di recesso. Il periodo di lavoro svolto tra la data di avvio della procedura e quello di comunicazione del licenziamento si considera come preavviso lavorato.

I PASSI DA SEGUIRE
 Per la comunicazione agli uffici e al dipendente l'azienda può usare la Pec ma non il fax né la mail ordinaria

La data dell'incontro non può essere spostata; un rinvio è ammesso solo se lo chiedono le parti, al fine di raggiungere un accordo, oppure nel caso in cui sussista un "legittimo impedimento" del lavoratore (che interrompe la procedura per un massimo di 15 giorni), che può coincidere con una malattia oppure, secondo la circolare, con ragioni che trovano una specifica tutela in qualche norma di legge o del contratto.

Se la procedura si conclude senza accordo, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento; secondo la riforma, la data legale di cessazione del rapporto di lavoro retroagisce al momento dell'avvio della procedura, fermo restando che la comunicazione di cessazione del rapporto viene fatta solo al momento dell'invio materiale della lettera di recesso. Il periodo di lavoro svolto tra la data di avvio della procedura e quello di comunicazione del licenziamento si considera come preavviso lavorato.

G. Fal.
 © RIPRODUZIONE RISERVATA

Enti locali. Gli squilibri alla base del piano anti-dissesto

Comune di Napoli al collasso, paga i fornitori a cinque anni

Gianni Trovati

MILANO
 «Oltre 57 mesi», più di 1.700 giorni. È il tempo medio che i fornitori del Comune di Napoli devono aspettare tra il momento della «liquidazione» della fattura, quando cioè viene verificato che il servizio o la fornitura sono stati prestati e quindi vanno pagati, e il pagamento effettivo. È un'attesa «media», per cui in molti casi si aspetta anche di più: al punto che il Comune mette in conto

di dover sborsare 500 milioni nei prossimi 5 anni solo in interessi moratori e contenziosi. Il dato è contenuto nella relazione scritta nei giorni scorsi dai revisori dei conti sul «piano di riequilibrio finanziario», la super-manovra da 3,16 miliardi in 10 anni approvata in Giunta per provare la carta del fondo anti-default appena attivato dallo Stato per i Comuni in affanno. Quel riferimento agli «oltre 57 mesi», proprio mentre l'Italia prova ad attuare dal 1° gennaio scorso la

normativa Ue sui pagamenti pubblici in 60 giorni, basta da solo a fotografare la paralisi amministrativa di Palazzo San Giacomo; e spazza d'un colpo anche i battibecchi sorti sulle colpe del caos dei giorni scorsi nel trasporto pubblico, con i mezzi fermi per mancanza di gasolio e il sindaco De Magistris tempestivo a precisare su Facebook che l'amministrazione comunale non ha la diretta responsabilità nel rifornimento degli autobus». È vero, non tocca al Comune far benzi-

na: gli toccherebbe però onorare i debiti, visto che le attese bibliche dei pagamenti riguardano anche le società partecipate, spesso al collasso per la mancanza di liquidità.

Anche in questo campo le cifre sono da record: secondo l'ultimo consuntivo, il Comune deve alle partecipate 794,3 milioni di euro, un valore che si avvicina all'aggregato dei ricavi di tutte le 22 società (881,3 milioni). Un ingolfamento finanziario di questo tipo non si crea in pochi mesi, e il problema che lo alimenta nasce ben prima della Giunta De Magistris. La malattia dei conti napoletani si chiama incapacità di riscossione, ed è fotografata dai dati dell'ultimo consuntivo approvato due mesi fa. Nell'anno di competenza entra effettivamente nelle casse del Comune il 65% delle entrate

iscritte a bilancio, e il resto si perde nella nebbia, perché negli anni successivi la macchina del Comune riesce a incassare solo il 15% dei propri crediti. L'accoppiata di entrate incerte e spese correnti rigide gonfia lo squilibrio finanziario, prosciuga le casse e fa esplodere i tempi di pagamento.

Per provare a risalire la china, ora il Comune tenta la strada delle misure anti-dissesto, che poggiano anche sulla richiesta di un'anticipazione statale da 265 milioni. Quando si guardano gli

EFFETTO DOMINO
 Nel gorgo delle attese anche l'azienda di trasporti che attende 265 milioni e si vede bloccare il credito dai fornitori di gasolio

ingredienti principali del piano decennale, però, la scommessa appare audace. Una quota delle entrate aggiuntive arriverà dagli aumenti delle tasse locali, a partire dall'Imu che si attesta al livello massimo anche sull'abitazione principale e dovrebbe portare da sola 120 milioni in più. Senza affinare la riscossione, però, queste entrate rimarranno in larga parte sulla carta. Dalla vendita degli immobili sono attesi invece quasi 800 milioni di euro: un altro terreno problematico per Palazzo San Giacomo, già da anni impegnato in piani di alienazione che - secondo i revisori - procedono «con estrema lentezza» e con tassi di riscossione «insufficienti e insoddisfacenti».

gianni.trovati@ilssole24ore.com
 © RIPRODUZIONE RISERVATA

DIRITTO E IMPRESA

Osservatorio Fondazione Bruno Visentini-Ceradi
 A cura di Valeria Panzironi

Procedure di insolvenza a misura Ue

di Cecilia Carrara

Il 12 dicembre la Commissione europea ha pubblicato una proposta di revisione del regolamento Ce1346/2000 sulle insolvenze transfrontaliere.

La riforma suggerita appare opportuna, prevedendo: l'estensione del regolamento alle procedure prefallimentari, quali, in Italia, gli accordi di ristrutturazione; una disciplina per le procedure concorsuali di gruppo; una più puntuale definizione di «centro di interessi principali del debitore», o Comi (criterio di determinazione della giurisdizione di uno Stato membro per l'apertura della procedura concorsuale principale); un maggiore coordinamento tra organi fallimentari, nonché tra procedura principale e secondarie; un sistema di pubblicità europeo.

Fondamentale è l'estensione del regolamento alle procedure prefallimentari ibride, che tanto peso vanno assumendo in ambito europeo: si pensi in Italia al boom degli accordi di ristrutturazione, ma analoga evoluzione hanno conosciuto gli ordinamenti inglese, tedesco, francese e spagnolo. Oggi queste procedure sono escluse dal regolamento, con grave incertezza giuridica e diseconomia processuale, soprattutto per i creditori situati in uno Stato membro diverso da quello in cui la procedura è stata aperta: i provvedimenti giudiziari resi in uno Stato membro nel contesto di ristrutturazioni di debiti e piani di risanamento non sono immediatamente riconosciuti negli altri Stati membri. Ecco quindi il rischio che i creditori stranieri possano dare autonomamente impulso all'apertura di diverse procedure concorsuali in altri Stati, vanificando gli sforzi di risanamento dell'impresa. Di qui l'importanza che il regolamento comprenda anche le principali procedure prefallimentari europee, mentre continueranno a essere esclusi gli accordi di tipo privato e negoziale puro, che non passano per alcun controllo giudiziale.

Il regolamento oggi non prevede nulla sulle insolvenze "di gruppo": ogni società è considerata a sé. La Commissione propone che gli organi delle procedure concorsuali aperte nei confronti di società del medesimo gruppo possano o debbano collaborare tra loro, intervenire alle adunanze dei creditori delle procedure aperte per altre società del gruppo, chiedere la sospensione della procedura aperta nei confronti di altra società del gruppo, elaborare di comune accordo con gli organi delle altre procedure pia-

ni di risanamento volti al salvataggio del gruppo.

Sulla determinazione del Comi, la proposta conferma la presunzione di corrispondenza del Comi con il luogo della sede legale, definendolo tuttavia più puntualmente per contrastare le pratiche abusive di forum shopping. Si propone poi che il giudice adito per l'apertura di una procedura principale accerti preliminarmente la propria giurisdizione, verificando la localizzazione del Comi e dandone compiuta motivazione nel provvedimento di apertura, che sarà poi appellabile da parte dei creditori stranieri.

Importante è poi la spinta al coordinamento tra procedura principale e procedure secondarie. La Commissione suggerisce che il curatore della procedura principale possa opporsi all'apertura di una procedura secondaria, e che il giudice adito possa rigettare la relativa istanza qualora venga accertato che i creditori locali non ne subiscono alcun pregiudizio. Qualora, invece, il curatore della procedura principale lo ritenga opportuno per una migliore economia processuale, potrà egli stesso chiedere l'apertura di una procedura secondaria che permetta una più semplice liquidazione dei beni presenti sul territorio di un diverso Stato membro.

La proposta di riforma introduce inoltre un obbligo di coordinamento tra curatori e tribunali fallimentari in ipotesi di più procedure collegate, anche di gruppo. I doveri di coordinamento potranno concretizzarsi in protocolli d'azione a carattere generale o in accordi specifici, o persino in piani comuni di risanamento del singolo debitore sottoposto a più procedure concorsuali, o di più società dello stesso gruppo.

Infine, stante l'assenza di un'adeguata forma di pubblicità delle procedure concorsuali con effetti cross-border, la Commissione propone la pubblicazione online del provvedimento di apertura di una procedura concorsuale e dei provvedimenti collegati mediante la creazione di un registro informatico europeo dato dall'integrazione dei vari registri nazionali. Poiché questi provvedimenti resi in uno Stato sono, in base al regolamento, immediatamente riconosciuti in tutti gli altri Stati membri, la predisposizione di un efficace strumento di pubblicità è fondamentale a tutela di tutti i creditori europei e perché tribunali e curatori possano efficientemente svolgere le proprie funzioni.

www.formazione.ilssole24ore.com
24 ORE BUSINESS SCHOOL
PROCURATORE SPORTIVO
 Roma, dal 6 maggio 2013 - 3ª edizione

> Focus sui regolamenti F.I.G.C. e F.I.F.A.
 > Incontri con protagonisti della formazione
 > 5 corsi on line a supporto della formazione in aula

SHORT MASTER
 La formazione su misura per una delle professioni più utili al mercato sportivo
FORMULA INTENSIVE: 14 GIORNI DI AULA + DISTANCE LEARNING

Media Partner: **Corriere dello Sport** Con il contributo di: **be sport.org**
 coordinazione sportiva

Servizio Clienti
 Tel. 02 5660.1887 - Fax 02 7004.8601
 info@formazione.ilssole24ore.com

Il Sole 24 ORE Formazione ed Eventi
 Milano, via Monte Rosa, 91
 Roma, piazza dell'Indipendenza, 23/b/c
 Organizzazione con sistema di qualità certificato ISO 9001:2008