

IN PRIMO PIANO

COLLEGATO LAVORO 2010

Una piccola “rivoluzione” per
le controversie di lavoro

FINITO IL MONDIALE IN AFRICA, ADESSO TOCCA AL BRASILE!

In collaborazione con

PASSINI & ALVARES
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

www.passinialvares.com.br

Iscriviti alla Newsletter

Ogni mese potrai ricevere automaticamente le Newsletter di BLB Studio Legale nella tua casella di posta elettronica. Basterà registrarsi andando nella sezione “news” del nostro sito e seguendo le indicazioni per iscriversi alla newsletter.

Collegato Lavoro 2010

Una piccola “rivoluzione” per le controversie di lavoro

Il 19 ottobre 2010 la Camera dei Deputati ha approvato il testo definitivo del cosiddetto Collegato Lavoro (DDL 1167-B).

La nuova normativa, come sempre multiforme, reintroduce ed estende la applicabilità dello staff leasing, prevede una clausola di salvaguardia ai fini del pensionamento anticipato, con un minimo di 58 anni e 35 di contributi, per i lavori considerati usuranti. Determina, inoltre, l'obbligo, per le università pubbliche e private, di conferire alla Borsa Continua Nazionale del Lavoro i *curricula* dei laureati.

Apporta modifiche nel pubblico impiego, nella emersione del lavoro sommerso (con la sanzione della sospensione dell'attività nei casi più gravi), nella disciplina dei permessi ex L. 104/1992.

Provvede al rafforzamento dell'istituto dell'apprendistato, con la previsione per l'apprendista (e a patto che dal datore venga garantito un congruo numero di ore di formazione con un tutor) di poter assolvere all'ultimo anno di obbligo scolastico (cioè a partire dai 15 anni) imparando un mestiere in azienda.

Le novità più significative e oggetto di maggiore discussione (vedasi anche il precedente rinvio alle Camere disposto dal Presidente della Repubblica) riguardano, tuttavia, le modalità di accesso al processo del lavoro, che risultano sensibilmente emendate.

Analizziamo gli istituti e i mutamenti più importanti:

Impugnazione del licenziamento

L'atto di recesso dovrà essere impugnato, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla ricezione della comunicazione del medesimo ovvero dei motivi che lo hanno originato, ove non contestuali, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale, e diretto a contestare la legittimità del licenziamento stesso.

Entro duecentosettanta giorni dalla data d'impugnazione, pena la decadenza, il lavoratore ha facoltà di chiedere alla controparte il tentativo di conciliazione o di arbitrato.

Nel caso di rifiuto od esito negativo della conciliazione, il ricorso deve essere depositato entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Altrimenti, se il tentativo non è stato richiesto, il ricorso deve essere depositato entro duecentosettanta giorni dall'impugnazione del licenziamento, pena l'inefficacia dell'impugnazione proposta e la decadenza.

Rispetto alla vecchia disciplina il termine per proporre ricorso, che era di cinque anni dall'impugnazione del licenziamento, si è sensibilmente ridotto.

Tentativo di conciliazione

Il tentativo di conciliazione, in precedenza condizione di procedibilità della domanda giudiziale, ora diventa facoltativo.

Le parti, pertanto, potranno rivolgersi direttamente all'Autorità Giudiziaria.

Resta, in ogni caso, possibile esperire il tentativo per chi voglia avvalersi di questo strumento, inviando richiesta alla Commissione di Conciliazione costituita presso



la Direzione Provinciale del Lavoro, contenente l'indicazione delle parti, del luogo dove è sorto il rapporto o del luogo in cui si trova l'azienda o della dipendenza, l'esposizione dei fatti e le ragioni poste a fondamento della pretesa.

Nel caso in cui la controparte intenda accettare la procedura, è onerata di depositare, presso la Commissione di Conciliazione, nel termine di venti giorni dal ricevimento della richiesta, una memoria contenente le eccezioni di fatto e di diritto e le eventuali domande in via riconvenzionale.

Nei trenta giorni successivi è prevista la comparizione delle parti.

Arbitrato

Previsto all'art. 31 del DDL, l'arbitrato per le controversie di lavoro è l'istituto giuslavoristico più rilevante, che ha scatenato molte critiche sia nel mondo degli operatori del diritto che di natura politica.

Con la nuova disciplina è possibile inserire nei contratti di lavoro una clausola compromissoria, con cui il lavoratore ed il proprio datore decidono di devolvere agli arbitri, in luogo del Giudice del Lavoro, le eventuali, future controversie nascenti dal rapporto di lavoro.

Deve essere sottolineato come l'art. 31 comma 10 presti il fianco a qualche critica in tema di difetto di costituzionalità (*violerebbe per alcuni operatori l'art.3 Cost. in ragione della posizione di supremazia del datore di lavoro nei confronti del prestatore al momento della stipula del contratto*) che potrebbe, in futuro, rallentarne la operatività.

La riserva giurisdizionale non comprende le controversie inerenti il licenziamento, che restano di competenza della magistratura ordinaria.

La contestatissima clausola, la cui legittimità deve essere certificata (a pena di nullità) da una delle commissioni preposte e previste dalla Legge Biagi, è valida se consentita da accordi interconfederali o dai contratti collettivi e non può essere pattuita e sottoscritta dal lavoratore prima della conclusione

del periodo di prova, ove sia previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi.

Deve precisarsi che, in assenza di accordi interconfederali o contratti collettivi che consentano la previsione della clausola, la legge prevede che, trascorsi dodici mesi dall'entrata in vigore, il Ministero del Lavoro possa convocare le associazioni sindacali comparativamente rappresentative per promuovere un accordo e, in caso di impossibilità, decorsi sei mesi dalla convocazione, il Ministero del Lavoro individui con decreto in via sperimentale, tenuto conto delle risultanze del confronto sindacale, le modalità di attuazione della norma. Fatta salva la possibilità che i contratti collettivi integrino e derogino, in un momento successivo, le disposizioni ministeriali.

In sostanza, decorsi diciotto mesi dall'entrata in vigore della legge dovrebbe, comunque, poter essere considerato legittimo sottoscrivere la clausola compromissoria indipendentemente dalla previsione della contrattazione collettiva nazionale.

La disposizione appena illustrata, ufficialmente introdotta a scopo deflattivo, è destinata a influire in modo determinante sul rapporto di lavoro e sulle controversie che ne originano, conferendo una evidente rilevanza al momento stipulativo del patto di lavoro.

In quest'ottica sembra oggi più che mai opportuno e consigliabile un corretto supporto consulenziale a tutela dei soggetti interessati (aziende e dipendenti) al fine di più correttamente individuare la modalità contrattuale più idonea, per il quale BLB, con le proprie strutture di Roma e Milano, offre ai propri clienti la più ampia disponibilità.

Avv. Alberto Stocco
Dott.ssa Raffaella Ludovisi

Finito il Mondiale in Africa, adesso tocca al Brasile!

Il sito della FIFA indica già quali saranno le città sede del mondiale del 2014 in Brasile: São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba, Porto Alegre, Brasilia, Salvador, Cuiabá, Recife, Natal, Fortaleza e Manaus.



Mappa disponibile sul sito:

<http://www.fifa.com/worldcup/brazil2014/destination/cities/index.html>



Tutte le città sede degli incontri, senza alcuna eccezione, avranno bisogno di grandi investimenti riguardanti gli stadi, il settore alberghiero e l'infrastruttura dei trasporti. Negli impianti sportivi i principali investimenti riguarderanno il miglioramento dell'infrastruttura delle aree dedicate alla stampa, i parcheggi e le strade di accesso agli stadi, la costruzione di coperture e la sostituzione dei sedili. Sarà necessario, inoltre, ridimensionare la capienza per accogliere un maggior numero di spettatori.

Nessuno degli stadi brasiliani purtroppo è, ad oggi, pronto ad ospitare una partita del mondiale e quindi numerose saranno le opere e gli interventi per l'adattamento degli impianti ai requisiti tecnici richiesti dalla Fifa. È inoltre prevista anche la costruzione di nuovi stadi.

A tale proposito il governo brasiliano ha recentemente creato il Regime Speciale di Tassazione "RECOM", che prevede alcuni sgravi fiscali, di competenza del governo federale, legati alla costruzione e all'attrezzamento degli stadi.

Più specificamente, le imprese abilitate con progetto approvato per la costruzione, ristrutturazione o modernizzazione degli stadi di calcio che ospiteranno le partite ufficiali della Coppa delle Confederazioni FIFA 2013 e del Mondiale FIFA 2014, potranno acquisire o importare macchinari e attrezzature nuovi e materiali edili, così come i servizi, con sospensione di imposte, le quale saranno convertite in aliquota zero dopo l'utilizzazione o incorporazione del bene o materiale nella costruzione dello stadio.

Più specificamente, nel caso di vendita nel mercato brasiliano, o di importazione di **macchinari, attrezzature, apparecchi o equipaggiamenti, nuovi, e di materiali di costruzione** per utilizzazione negli stadi di calcio, il beneficio fiscale è la sospensione:

- delle contribuzioni PIS e COFINS che incidono sul fatturato dell'impresa venditrice, nel caso in cui l'acquisto sia fatto da un'impresa beneficiaria del RECOM;
- delle contribuzioni PIS-Importazione e COFINS-Importazione, quando l'importazione sarà effettuata da un'impresa beneficiaria del RECOM;
- dell'IPI incidente nell'uscita dello stabilimento industriale (o equiparato), quando l'acquisto nel mercato interno brasiliano sarà fatto da un'impresa beneficiaria del RECOM;
- dell'IPI e dell'II incidenti sull'importazione, quando l'importazione sarà fatta da un'impresa beneficiaria del RECOM;

Nel caso di vendita o importazione di **servizi destinati alle opere degli stadi**, saranno sospese:

- le contribuzioni PIS e COFINS incidenti sulla prestazione di servizi all'impresa beneficiaria del RECOM; e
- le contribuzioni PIS-Importazione e COFINS-Importazione incidenti sui servizi importati dalle imprese beneficiarie del RECOM.

I benefici fiscali di cui alla presente saranno applicati soltanto agli acquisti e importazioni realizzate entro 30 giugno 2014.

Questa misura deve ancora essere regolata dal governo brasiliano, e le imprese dovranno essere abilitate al RECOM entro 31 dicembre 2012.

Il Ministero degli Sport ha pubblicato su internet un questionario (<http://copa2014.questionpro.com/>) al quale è possibile rispondere anche in inglese, per le imprese interessate a partecipare alle iniziative legate all'organizzazione e alla preparazione del Mondiale del 2010. In base alle informazioni raccolte, sarà creata una banca dati elettronica con il profilo di ogni impresa, i prodotti e servizi offerti e l'esperienza nell'area di business in cui si propone operare (in relazione ai Mondiali), oltre alle innovazioni tecnologiche e alle soluzioni che la singola azienda potrebbe apportare all'organizzazione dell'evento.

*Redatto in collaborazione con:
Sociedade de Advogados
Passini & Alvares*

**Per eventuali approfondimenti:
BLB Studio Legale
+39.02.36.51.55.80
+39.06.35.40.16.37**