



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Dipartimento
di **SCIENZE GIURIDICHE**

Il lavoro nella dimensione transnazionale.

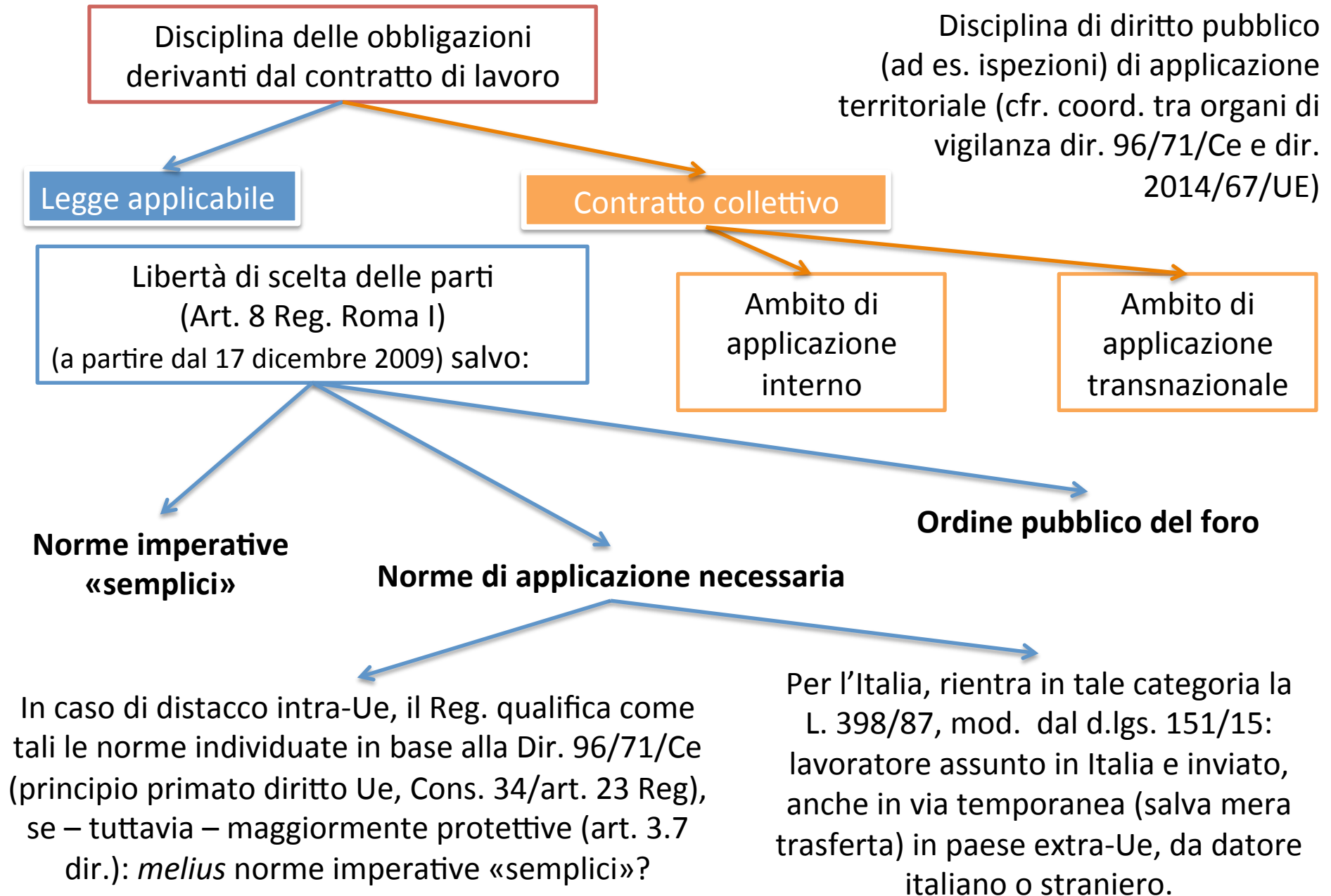
Leggi applicabili, contrattazione collettiva
transnazionale e responsabilità sociale
d'impresa.

UNIVR FASHION WEEK – SUMMER SCHOOL

Dott. Marco Peruzzi

23 giugno 2016

Rapporto di lavoro con elementi di internazionalità: quale disciplina applicabile?



Libertà di scelta delle parti

(Art. 8 Reg. Roma I, a partire dal 17 dicembre 2009) **salvo**:

Qual è la legge applicabile in assenza di scelta delle parti?

E' la legge del:

Norme imperative «semplici»:

Le norme inderogabili in base alla legge applicabile in assenza di scelta delle parti, se più favorevoli per il lavoratore

Paese **nel quale** o, in mancanza, **a partire dal quale** il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge **abitualmente** il suo lavoro.

(in via subordinata) Paese nel quale si trova la **sede** che ha proceduto ad assumere il lavoratore

A meno che

dall'insieme delle circostanze risulti che il contratto di lavoro presenta un **collegamento più stretto** con un paese diverso

Norme imperative «semplici»:

sono le norme che sarebbero inderogabili dall'autonomia individuale (non collettiva) in base alla legge individuata sulla base dei criteri di collegamento applicabili in assenza di scelta delle parti

Criterio di collegamento principale: *lex loci laboris*

La legge del paese **nel quale** o, in mancanza, **a partire dal quale** il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge **abitualmente** il suo lavoro. Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese **in modo temporaneo**.

Quando un luogo di lavoro è abituale?

Indici: in mancanza di altri criteri, la maggioranza del tempo lavorativo (*Weber*), essenzialità delle obbligazioni svolte (*Mulox IBC*), collocazione del centro effettivo dell'attività professionale del lavoratore (ad es. ufficio in cui il lavoratore organizza le attività per conto del datore e a cui ritorna dopo ogni viaggio all'estero, *Rutten*), luogo dove il lavoratore riceve le istruzioni e organizza il proprio lavoro, dove si trovano gli strumenti di lavoro e si effettuano ad es. le attività di scambio per il trasporto (*Koelzsch, Voogsgeerd*)

Quando lo spostamento è temporaneo?

In base all'effettiva volontà delle parti, è previsto che il lavoratore riprenda l'attività lavorativa nel paese d'origine, dove tale attività ha già avuto inizio. La conclusione di un nuovo contratto con un'altra impresa del gruppo non rileva (cons. 36).



Datore
lussemburghese

Sede di lavoro

Lavoratore italiano





Sede di lavoro
per 2 anni

Datore
lussemburghese

Sede di lavoro
per 3 anni

Lavoratore italiano



Criterio di collegamento sussidiario

applicabile solo se quello principale della *lex loci laboris* non è applicabile
(ad es. il lavoro è svolto in un luogo non sottoposto alla sovranità di alcuno stato, come in caso di piattaforma galleggiante)

I contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore.

E' necessario identificare la struttura **stabile** dell'impresa (sia essa una filiale, succursale o ufficio) che ha proceduto alla conclusione del contratto/formale assunzione del lavoratore (*Voogsgeerd*), anche se non coincide con il centro effettivo di amministrazione del rapporto di lavoro, salvo non agisca in nome e per conto di un'altra impresa

Clausola d'eccezione

L'applicazione dei criteri di collegamento principale e sussidiario può essere esclusa

se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso ... si applica la legge di tale diverso paese.

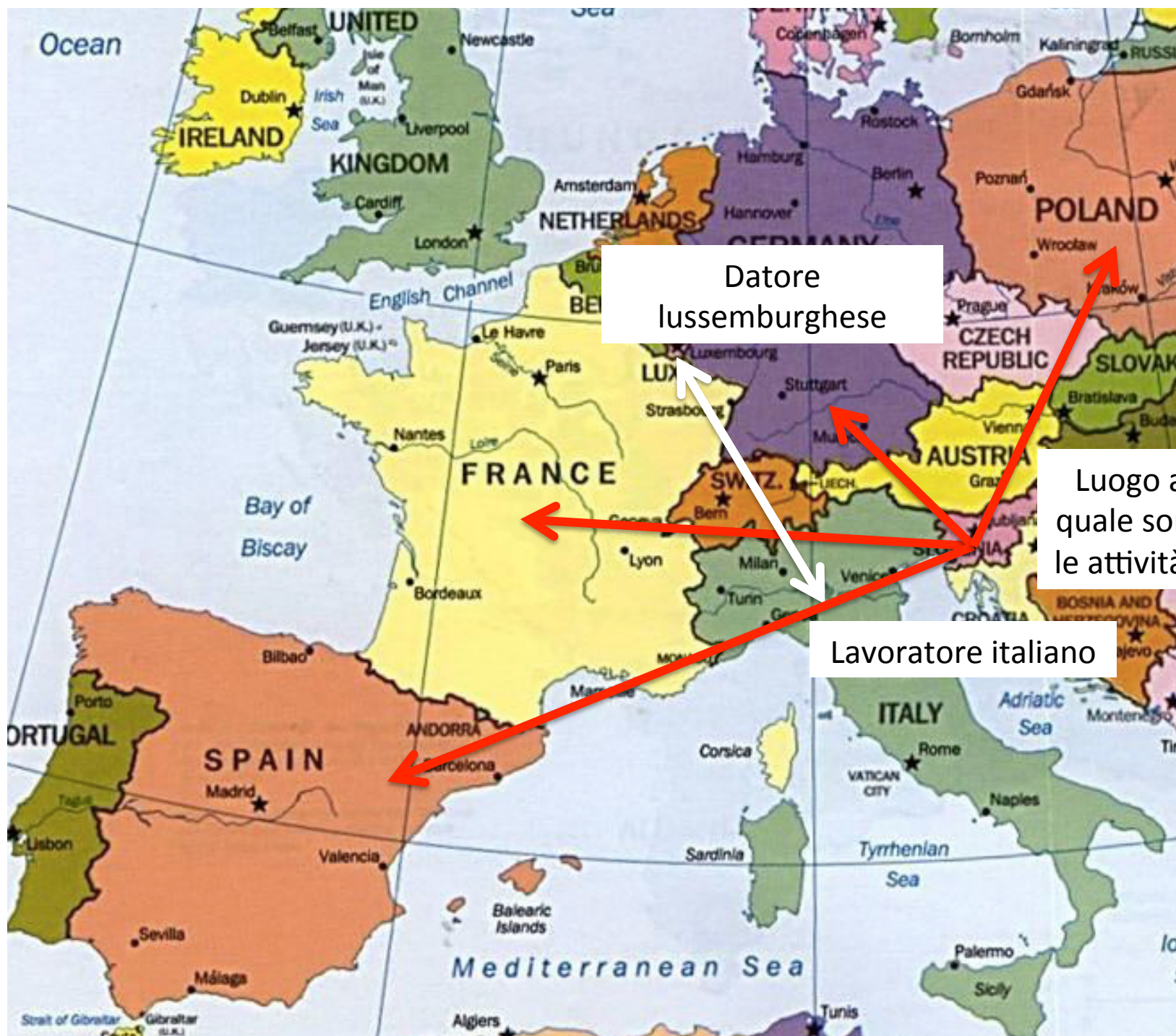
il criterio di collegamento più stretto
non conduce necessariamente
all'applicazione della legge più
favorevole al lavoratore: porta
all'applicazione della legge
dell'ambiente sociale in cui si esprime il
rapporto di lavoro, in cui è posizionato il
suo centro di gravità (*AG Wahl,*
Schlecker, 2013).

Evita il *law shopping*
da parte dell'impresa,
ma non offre
nemmeno al
lavoratore la scelta
della legge più
favorevole tra una rosa
illimitata di
disposizioni sostanziali
ritenute applicabili.

Quali possono essere gli elementi/indizi/parametri sulla cui base il giudice nazionale può individuare il paese con cui il contratto presenta il collegamento più stretto?

Effettivo centro decisionale dell'impresa (ad es. la controllante nei gruppi); la prolungata permanenza in un paese nonostante la temporaneità dello spostamento (ad es. oltre i 24 mesi previsti dal Reg. 883/04 per l'iscrizione nel sistema di sicurezza sociale del paese ospitante); il paese in cui il lavoratore versa le imposte sui redditi o in cui beneficia del sistema di previdenza sociale, di assicurazione malattia/invalidità; i parametri scelti per stabilire retribuzione (accordo o tariffario nazionale); rimborso spese di viaggio del lavoratore dalla residenza al luogo di lavoro all'estero; residenza o domicilio del lavoratore/entrambe le parti; lingua e forma del contratto; valuta della retribuzione e luogo di versamento

Ipotesi di applicazione: trasporto internazionale/bandiere di comodo nel lavoro marittimo/telelavoro internazionale



Datore
lussemburghese

Luogo a partire dal
quale sono effettuate
le attività di trasporto

Lavoratore italiano

Norme di applicazione necessaria (art. 9 Reg.):

Sono disposizioni il cui rispetto è ritenuto cruciale da un paese per la salvaguardia dei suoi interessi pubblici, quali la sua organizzazione politica, sociale o economica, al punto da esigerne l'applicazione a tutte le situazioni che rientrino nel loro campo d'applicazione, **qualunque sia la legge applicabile al contratto secondo il presente regolamento.**

Bloccano *ex ante* l'accesso della norma straniera e trovano applicazione nel rapporto di lavoro anche se meno favorevoli per il lavoratore (a differenza delle norme imperative «semplici»)

Sono norme della legge del foro, ovvero del paese in cui il contratto è stato eseguito se rendono illecite le prestazioni (art. 9.3 Reg.)

Per essere tali devono essere cruciali per la salvaguardia degli interessi pubblici nazionali, non solo essere finalizzare a un riequilibrio degli interessi e del potere contrattuale delle parti (come possono essere invece le norme imperative «semplici»)

Invio di lavoratore assunto in Italia in paese extra-Ue:
la l. 317/87 come norma di applicazione necessaria

A partire dal 24 settembre 2015, **non è più necessaria la previa autorizzazione ministeriale** (e sono abrogate le sanzioni previste in caso di impiego all'estero senza prescritta autorizzazione) ed è stata abrogato lo speciale regime di collocamento per i lavoratori «italiani» disponibili a svolgere attività all'estero (regime che poteva peraltro già ritenersi abrogato dall'art. 1-bis.3 d.lgs. 181/00)

La normativa si applica a

1. lavoratori di nazionalità italiana
2. lavoratori cittadini di altri stati membri Ue (Messaggio Inps 18604/90), in osservanza del principio di non discriminazione in base alla nazionalità ex art. 18 TFUE
3. Lavoratori extra-Ue in possesso dello status di «soggiornanti di lungo periodo» o in possesso di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro, in osservanza del principio di parità di trattamento di cui alla Convenzione Oit 143/75 – ratificata con l. 158/81, e di cui all'art. 2.3 d.lgs. 286/98 (nota Ministero del lavoro 23.08.2011; Messaggio Inps 995/12).

assunti sul territorio italiano, da impresa italiana o straniera, per lavoratore in **paese extra-Ue** o assunti e successivamente inviati in paese extra-Ue (con trasferimento definitivo o distacco temporaneo)

Articolo 21
Ordine pubblico del foro

L'applicazione di una norma della legge di un paese designata dal presente regolamento può essere esclusa solo qualora tale applicazione risulti **manifestamente incompatibile** con l'ordine pubblico del foro.

A differenza delle norme di applicazione necessaria, il criterio dell'ordine pubblico svolge una funzione meramente negativa, senza individuare la norma applicabile.



Il giudice nazionale ricorrerà ai criteri di collegamento di cui all'art. 8 Reg.

Inoltre, l'accesso della norma straniera non è escluso *ex ante*, ma solo *ex post*, se il risultato della sua applicazione sia manifestamente incompatibile con i principi fondamentali dell'ordinamento interno e Ue (Carta di Nizza, CEDU attraverso Art. 6.1 TUE, libertà economiche fondamentali)

Ad es. principio di necessaria giustificazione del licenziamento (Cass. 15822/02); proporzionalità e sufficienza della retribuzione (Cass. 22332/04)

Contratti collettivi con ambito di applicazione nazionale

Se è fonte *erga omnes*, trova applicazione in ragione dei criteri di collegamento

Datore **non iscritto**: non trova applicazione

Se è fonte *inter partes* (come in Italia):

Datore, in ipotesi anche straniero, **iscritto** all'associazione datoriale e *lex contractus* corrispondente (ad es. italiana):
il contratto collettivo trova applicazione anche fuori dal territorio nazionale, salva verifica di compatibilità delle clausole con il contesto di lavoro estero.

Se lavoratore assunto in Italia e inviato in paese extra-Ue:

ai sensi della l. 398/1987, il contratto individuale deve prevedere un trattamento economico e normativo **complessivamente non inferiore** a quello del CCNL di categoria stipulato dalle OOSS comparativamente più rappresentative, anche se *lex contractus* straniera

Datore **iscritto** all'associazione datoriale ma *lex contractus* straniera

Se la legge italiana trova applicazione in virtù dei criteri di collegamento, il contratto può essere ricondotto tra le norme inderogabili (imperative semplici) ex art. 2113 c.c.

I criteri di collegamento portano ad applicare una legge straniera, il contratto non trova applicazione, salvo impegno espresso e volontario del datore

Contratti collettivi con ambito di applicazione transnazionale

Accordo europeo
Intercategoriale/
settoriale

Recepito da
una direttiva
Ue ai sensi
dell'art. 155
TFUE

Obbligo dello
stato membro di
darvi attuazione.

Attuato secondo le
procedure e le prassi
proprie delle parti
sociali e degli Stati
membri ai sensi
dell'art. 155 TFUE

Implementazione da
parte delle parti sociali di
livello nazionale

Transnational Company Agreement

sottoscritti da una impresa/gruppo di
imprese multi-nazionale con o i
Comitati aziendali europei/globali o il
sindacato (Federazione europea/
globale settoriale, sindacati
nazionali...), organismi negoziali ad
hoc

Problematica l'attribuzione
allo stesso di un'efficacia
obbligatoria e normativa
diretta: necessaria una
implementazione interna
con accordi aziendali
sottoscritti dall'azienda con
i sindacati di livello
nazionale

Esempio di Transnational Company Agreement su
scala internazionale

INTERNATIONAL FRAMEWORK AGREEMENT BETWEEN
INDITEX AND INDUSTRIAL GLOBAL UNION
ON THE IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL LABOUR
STANDARDS THROUGHOUT THE INDITEX SUPPLY CHAIN

8 LUGLIO 2014

Corporate Social Responsibility

«A good tree that hides a forest of bad practices»?

«A luxury»?

Una strategia per veicolare i diritti sociali oltre il loro naturale ambito di applicazione?

OECD
Guidelines for
Multinational
Enterprises
(2011 ult. ed.)

ISO 26000
Guidance
Standard on
Social
Responsibili
ty

United
Nations Global
Compact

Libro Verde della Commissione
europea
18 luglio 2001 - COM (2001)366

Comunicazione della Commissione
2 luglio 2012 - COM(2002) 347
definitivo

Comunicazione della Commissione
22 marzo 2006 - COM(2006) 136
definitivo

Comunicazione della Commissione -
Renewed EU strategy 2011-14 for
CSR - COM(2011) 681 – 25 ottobre
2011

ILO Tripartite
declaration of
principles
concerning
multinational
enterprises and
social policy
(2014 ult. ed.)

United Nations
Guiding
Principles on
Business and
Human Rights

**Risoluzioni Pe,
Opinioni CESE,
Dichiarazioni
ETUC...**

CSR: la definizione

```
graph TD; A[CSR: la definizione] -- green arrow --> B[Triple-bottom line: Integrazione delle questioni sociali e ambientali nelle operazioni economiche]; A -- blue arrow --> C[Oltre l'obbligo: il rispetto degli obblighi giuridici applicabili costituisce un presupposto. La CSR richiede di andare oltre, su base volontaria.]; A -- orange arrow --> D[Approccio multi-stakeholder];
```

Triple-bottom line:
Integrazione delle
questioni sociali e
ambientali nelle
operazioni
economiche

Oltre l'obbligo:
il rispetto degli obblighi
giuridici applicabili
costituisce un
presupposto. La CSR
richiede di andare oltre,
su base volontaria.

**Approccio
multi-
stakeholder**

CSR: l'evoluzione della definizione nei documenti della Commissione europea

2001: la CSR è definita come «l'integrazione su base volontaria dei problemi sociali ed ambientali delle imprese nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le altre parti». Essere socialmente responsabili significa anche andare al di là degli obblighi giuridici applicabili.

2006: Le imprese hanno un comportamento socialmente responsabile se decidono di andare oltre le prescrizioni minime e gli obblighi giuridici derivanti dai contratti collettivi per rispondere alle esigenze della società.

2011: RSI come "responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società". Le imprese devono avere in atto un processo per integrare le questioni sociali, ambientali, etiche, i diritti umani e le sollecitazioni dei consumatori nelle loro operazioni commerciali e nella loro strategia di base in stretta collaborazione con i rispettivi interlocutori, con l'obiettivo di:

1. fare tutto il possibile per creare un valore condiviso tra i loro proprietari / azionisti e gli altri loro soggetti interessati e la società in generale;
2. identificare, prevenire e mitigare i loro possibili effetti avversi.