

# PROSSIMITÀ vs DIGNITÀ

## L'ART. 8 L. n. 148/2011

(Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità)

Una possibile via per recuperare  
marginii di flessibilità organizzativa ?

Giovedì 15 novembre 2018

[m.menegotto@confindustriabergamo.it](mailto:m.menegotto@confindustriabergamo.it)



## COMMA 1

I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale** ovvero dalle loro **rappresentanze sindacali** operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso **l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011**, possono realizzare specifiche intese con **efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati** a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla **maggiore occupazione**, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle **crisi aziendali e occupazionali**, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

## COMMA 2

Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) **ai contratti a termine**, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) **alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro**, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

Corte cost. n. 221/2012: legittimità costituzionale; elenco tassativo comma 2: norma speciale (art. 14 «preleggi», da applicare «nei casi e nei tempi» ivi previsti)



## COMMA 2-bis

Fermo restando il **rispetto della Costituzione**, nonché i vincoli derivanti dalle **normative comunitarie** e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano **anche in deroga alle disposizioni di legge** che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei **contratti collettivi nazionali di lavoro**.

## COMMA 3

Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima **dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011** tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

- Direttiva comunitaria 1999/70/CE → anche una sola tra le seguenti misure: introduzione delle causali; durata massima dei rapporti tra i medesimi soggetti; limite al numero dei rinnovi



Decreto dignità → sommatoria  
(causalità; limite durata max; numero max proroghe)



- Rispetto di (eventuali) procedure stabilite in sede di CCNL per la sigla di intese derogatorie delle disposizioni ivi contenute

- In mancanza: art. 7 A.I.:

« i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali **conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale**, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

- È sostenibile, ma poco sicura, la alternatività tra procedura art. 8 e art. 7 A.I.



## Chi firma (regola generale)?

- OO.SS. territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'AI + RSU con il criterio ( deliberativo ) della maggioranza (art . 7 AI)

## Finalità:

- gestione delle crisi occupazionali (imminente crisi occupazionale dovuta al mutato quadro normativo di riferimento) [ipotesi 1]
- maggiore occupazione [ipotesi 2]

## Clausole di esplicitazione:

- Ad oggi ... nella Società ... risultano alle dipendenze n. ... lavoratori impiegati a tempo determinato, di cui n. ... in scadenza il ..., n. ... il ..., n. ... il ....
- Detti lavoratori risultano impiegati nella lavorazione/commissa ..... che si presume avrà un termine a ..... giorni (.....).
- La Società ha manifestato l'esigenza di rinnovare/prorogare detti contratti fino al termine dell'attività riferita ai medesimi lavoratori coinvolti, non potendo procedere alla stabilizzazione per le figure coinvolte, stante l'incertezza di nuove commesse/del mercato di riferimento .....
- [ipotesi 1] Si è pertanto riscontrata una situazione di crisi occupazionale concernente i lavoratori di cui sopra. Si presenta viceversa una esigenza di mantenimento dei livelli occupazionali nel breve periodo, a garanzia della conclusione della commessa/della prosecuzione dell'attività produttiva riferita all'ordine ...
- [ipotesi 2] La Società si impegna, decorso un arco temporale pari a ..., in relazione a ..., alla stabilizzazione di n. ... contratti a tempo determinato / inserimento di n. ... lavoratori a tempo ind.



## Regolamentazione:

- In riferimento al personale dipendente a tempo determinato di ... srl/spa, già assunto o di prossima assunzione, la decorrenza degli effetti del D.L. n. 87 del 12 luglio 2018, articoli 1 e 3 comma 2, nonché, per quanto occorra, delle regolamentazioni del contratto a termine di cui all'art. ... CCNL ..., è differita al 1° gennaio 2019
- Ferma la durata massima dei rapporti di lavoro a termine ai sensi del nuovo art. 19, d.lgs. n. 81/2015, sono ammesse massimo cinque/sei ... proroghe, purché stipulate entro il 31 dicembre 2018/31 gennaio 2019 ...
- Con esclusivo riferimento ai soli rapporti a termine richiamati in premessa, le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, lettere a e b, d.lgs. n. 81/15 devono considerarsi soddisfatte qualora si verificano le seguenti circostanze ... (\*)
- Con esclusivo riferimento ai soli rapporti a termine richiamati in premessa, il termine di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/15 è definito in mesi 30/36 ..., mentre il termine di cui all'art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 è definito in mesi ...

**NB:** NON sembra comunque praticabile – sul piano sindacale – l'introduzione di una deroga che arrivi a dichiarare la a-causalità per i rapporti a tempo determinato di una certa azienda / unità produttiva, sebbene questo (da solo) non violerebbe comunque la direttiva europea del 99.

(\*) La circ. n. 17 del 31/10/18 afferma che «il decreto-legge n. 87, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, *non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni*».



## Clausole di “salvaguardia”:

- decadenza dall'accordo ( = regole d. dignità pienamente vigenti ) in caso di mancato rinnovo/proroga dei contratti a termine in essere o di mancato rispetto da parte della azienda di ulteriori pattuizioni inserite nell'accordo
- creazione di un elenco di nominativi già assunti a tempo determinato entro i margini dell'intesa ex art. 8 e statuizione di un (automatico) diritto di precedenza nelle future assunzioni a tempo indeterminato, compatibilmente con livelli di inquadramento, mansioni, esigenze tecniche – organizzative – produttive
- [ipotesi 2] impegno alla stabilizzazione di un determinato numero di lavoratori già impiegati a termine, entro un certo arco temporale

