

**LA MANOVRA
DI FERRAGOSTO****IL DIZIONARIO**Le valutazioni degli esperti del Sole
sulle novità in materia di occupazioneVincolanti per tutti le intese
sottoscritte prima del 28 giugno

IL PATTO AZIENDALE REGOLA IL LAVORO

Nel quadro dell'organizzazione i contratti di prossimità potranno prevedere anche norme in deroga alla legge

Il contratto di prossimità, disciplinato dall'articolo 8 della manovra estiva, era rimasto un po' nascosto tra le pieghe della manovra, complice la grande mole di interventi finanziari ed economici che l'intervento di Ferragosto ha messo sul tavolo. Ma sta ora recuperando rapidamente importanza. Il motivo di questo grande recupero è facile da individuare. L'articolo 8 ipotizza un sistema di elaborazione delle regole del lavoro completamente diverso da quello si conosciuto sinora. Al centro di questo sistema c'è il contratto aziendale o territoriale (quello più vicino all'azienda, "di prossimità") che può decidere, per realizzare alcuni obiettivi aziendali, quali regole legislative vanno bene, e quali

devono essere adattate o modificate per una specifica azienda (o per un territorio). Non tutte le regole del lavoro potranno essere interessate da questo percorso, ma entreranno in gioco quelle più importanti. Il contratto di prossimità potrà decidere come regolare i contratti flessibili, come determinare il regime di solidarietà degli

appalti, come disciplinare le mansioni e gli inquadramenti. Addirittura - e questo è già diventato l'argomento più caldo - il contratto di prossimità potrà decidere quali conseguenze collegare a un licenziamento illegittimo, oppure a un contratto a termine nullo. Queste regole potranno essere scritte in azienda, ma solo se si raggiungerà un accordo con le rappresentanze sindacali: si tratta di quindi di una riforma che apre uno spazio di grande flessibilità normativa, ma questo spazio è ancora ipotetico, e passa per una fase negoziale che si annuncia, azienda per azienda, molto difficile.

LEGENDA**LA VOCE DEL DIZIONARIO****FACILITÀ DI REALIZZAZIONE**

ALTA MEDIA BASSA

A CURA DI **Giampiero Falasca**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

A**ACCORDI AZIENDALI E TERRITORIALI****FACILITÀ DI REALIZZAZIONE****BASSA**

L'articolo 8 segue il percorso dell'accordo firmato nel mese di giugno dalle parti sociali oppure no? Le risposte che si stanno dando a questa domanda sono opposte. Sicuramente, l'accordo interconfederale rafforzava il secondo livello di contrattazione, tanto aziendale quanto territoriale. In quest'ottica, non si può dire che l'articolo 8 faccia una scelta incoerente con quell'intesa. È altrettanto vero che l'intensità e la portata della norma sono molto rilevanti; il secondo livello di contrattazione, infatti, diventa

una sede dove si può ripensare e riscrivere l'intero sistema di regole del lavoro applicabili in azienda.

C**CONTRATTI DI PROSSIMITÀ****FACILITÀ DI REALIZZAZIONE****BASSA**

È una definizione nuova e poco sperimentata nel lessico delle relazioni industriali, dove la classificazione dei contratti viene fatta usando termini diversi (contratto nazionale, aziendale, territoriale, primo e secondo livello). Nel decreto di agosto questo termine identifica quella particolare tipologia di contratti di secondo livello che danno

attuazione a una o più delle possibilità di deroga previste dall'articolo 8.

D**DEROGA****FACILITÀ DI REALIZZAZIONE****BASSA**

L'emendamento approvato dal Parlamento toglie ogni dubbio: i contratti di prossimità possono disciplinare determinate materie in deroga alla legge. Leggendo la norma, sembra di capire che questa possibilità non è indiscriminata. Le deroghe, infatti, devono far parte di accordi più ampi, che hanno per oggetto uno o più aspetti dell'organizzazione aziendale (la creazione di nuova

occupazione, la definizione della qualità dei contratti di lavoro, l'emersione del lavoro irregolare, gli incrementi di competitività e di salario, la gestione delle crisi aziendali e occupazionali, gli investimenti e l'avvio di nuove attività). Solo all'interno di questi accordi, sarà possibile disciplinare, in deroga alla legge, alcune materie: gli impianti audiovisivi e le nuove tecnologie, le mansioni e l'inquadramento, i contratti a termine, il part time e i contratti flessibili (compresa la somministrazione di manodopera), il regime di solidarietà negli appalti, le modalità di assunzione, le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva. In ogni caso, i contratti dovranno rispettare i principi della Costituzione e i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

E

EFFICACIA ERGA OMNES

FACILITÀ DI REALIZZAZIONE



ALTA

Il problema tipico dei contratti collettivi di lavoro è la mancanza di efficacia vincolante per tutti i lavoratori (la validità erga omnes); i contratti collettivi sono atti di natura privata e, quindi, vincolano solo i soggetti collettivi che li firmano (e i lavoratori che aderiscono, esplicitamente o implicitamente, alle organizzazioni firmatarie). Il recente accordo interconfederale siglato a giugno tra tutte le parti sociali si è occupato del tema, prevedendo una procedura che rende vincolanti gli accordi, ma ovviamente anche questo accordo è un contratto privato e quindi, in linea teorica, potrebbe essere disatteso. L'articolo 8 si preoccupa di dare efficacia vincolante per le intese sottoscritte prima del 28 giugno, per le quali stabilisce la natura vincolante per tutti i dipendenti, anche se non iscritti al sindacato firmatario, degli accordi aziendali, nel caso in cui siano stati approvati dai lavoratori con un referendum. Una disposizione simile, volta a dare efficacia erga omnes, è prevista per gli accordi di prossimità che attuano le deroghe dell'articolo 8. Queste intese dovranno tuttavia essere firmate da rappresentanti sindacali che rappresentino la maggioranza dei lavoratori.

L

LAVORO FEMMINILE

FACILITÀ DI REALIZZAZIONE



ALTA

I contratti di prossimità non possono modificare le conseguenze di alcuni licenziamenti particolarmente gravi. Nella versione iniziale dell'articolo 8 questa possibilità era preclusa solo per i casi di licenziamento discriminatorio e di licenziamento in concomitanza del matrimonio. Con la modifica parlamentare la lista dei divieti comprende il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, e fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento connesso alla fruizione del congedo parentale e alla malattia dei figli (questi ultimi casi interessano anche il padre). Non è consentito anche il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

LICENZIABILITÀ

FACILITÀ DI REALIZZAZIONE



BASSA

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori non è toccato dall'articolo 8. Comunque, la norma apre la strada alla possibilità di apportare delle deroghe allo Statuto. L'ultima parte della norma stabilisce che il contratto di prossimità può disciplinare la «trasformazione e conversione dei contratti di lavoro» e anche le «conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro». Questo significa che non possono essere cambiate le regole che impongono la giusta causa o il giustificato motivo di licenziamento: quello che può essere cambiato è la conseguenza del recesso. Quindi, in concreto, il contratto di prossimità potrebbe stabilire che in caso di licenziamento privo di giustificazione, al dipendente spetti un risarcimento del danno, piuttosto che la reintegrazione sul posto di lavoro. Questa regola dovrebbe tuttavia essere inserita in un'intesa più ampia sull'organizzazione del lavoro.

O

ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA

FACILITÀ DI REALIZZAZIONE



BASSA

I contratti di prossimità disciplinano uno o più aspetti dell'organizzazione produttiva; l'articolo contiene una lunga lista di temi che possono essere disciplinati (qualità del lavoro, investimenti eccetera), ma tale elenco non esaurisce il campo degli interventi possibili. La previsione di regole sull'organizzazione è fondamentale in quanto senza di esse le deroghe previste dall'articolo 8 non possono essere approvate.

R

RETROATTIVITÀ

FACILITÀ DI REALIZZAZIONE



ALTA

Il comma 3 dell'articolo 8 blinda retroattivamente gli accordi aziendali firmati dalla Fiat e approvati con referendum dai lavoratori. Per queste intese, che non fruibano della copertura normativa dell'accordo interconfederale del 28 giugno scorso, viene sancita per legge l'efficacia vincolante per tutto il personale.

S

SINDACATI RAPPRESENTATIVI

FACILITÀ DI REALIZZAZIONE



ALTA

La prima versione dell'articolo 8 individuava in maniera poco precisa i soggetti abilitati a firmare i contratti di prossimità. Il testo della norma avrebbe potuto legittimare la sottoscrizione dei contratti anche a organizzazioni sindacali prive di reale rappresentatività. Questo problema è stato risolto, con la specificazione che possono firmare i contratti di prossimità i sindacati di cui sia riconosciuta la rappresentatività secondo le regole previste dal recente accordo interconfederale di giugno. La nuova versione dell'articolo 8 fa riferimento alla rappresentatività nazionale o territoriale: in questo modo si lascia aperta la porta a organizzazioni sindacali dotate di una rappresentatività concentrata solo su un territorio.

SOMMINISTRAZIONE E CONTRATTI A TERMINE

FACILITÀ DI REALIZZAZIONE



BASSA

Questi contratti sono molto utilizzati dalle ma in questi anni hanno avuto qualche problema con il contenzioso (soprattutto il contratto a termine). L'accordo di prossimità potrebbe agire su due versanti: dettando una normativa in deroga a quelle di legge e regolando le conseguenze della conversione del rapporto. L'accordo potrebbe, in linea teorica, sostituire l'obbligo di indicare le causali con altri vincoli, a condizione che siano rispettate le norme comunitarie (molto stringenti per il contratto a termine). Poco preciso il riferimento alla somministrazione: la legge parla di «casi di ricorso», non è chiaro se si allude alle causali.

V

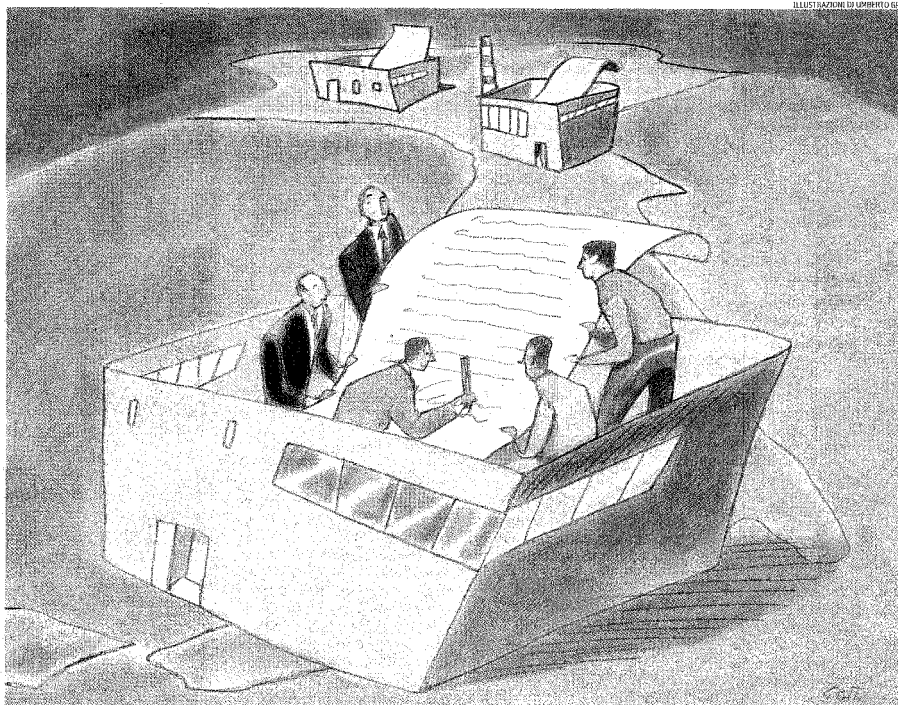
VIDEOSORVEGLIANZA E NUOVE TECNOLOGIE

FACILITÀ DI REALIZZAZIONE

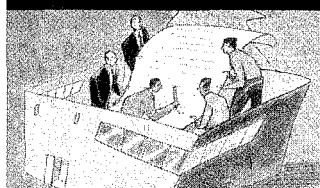
BASSA

L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori vieta qualsiasi forma di controllo a distanza dei lavoratori. Sono ammesse solo forme di controllo indiretto, quando costituiscono una conseguenza inevitabile dell'utilizzo di alcuni sistemi usati per altri

scopi, come ad esempio la videosorveglianza. L'utilizzo di questi sistemi deve tuttavia essere autorizzato dalla direzione provinciale del Lavoro oppure dalle rappresentanze sindacali. Il contratto di prossimità può intervenire anche su questa materia, dettando norme in deroga alla disciplina legislativa.



Il Dizionario DELLA MANOVRA



L'ARTICOLO 8
 Tutti i chiarimenti sulle relazioni sindacali

Giampiero Falasca > pagina 21

