

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Dinnanzi a interventi legislativi oltremodo restrittivi come il decreto dignità o [pronunce](#) – pur giustificate (nelle aule di Giurisprudenza si insegna che le sentenze della Corte costituzionale si applicano e non si discutono) – che rendono incerti e imprevedibili gli esiti, in termini di costi e conseguenze sanzionatorie, di determinate scelte aziendali, **non può non tornare centrale il dibattito sul ruolo della contrattazione collettiva e sull'azione delle parti sociali.**

Un primo dato di fatto è il **ridimensionamento** – rispetto ad una fase, quella del *Jobs Act*, che seppur orientata al modello della disintermediazione garantiva rinvii e deleghe alla contrattazione “qualificata” (si veda, sul punto, *AA.VV., Jobs Act: l'operatività del “Codice dei contratti” alla luce della contrattazione collettiva*, Working Paper ADAPT, n. 181/2015) – **del ruolo tipico della contrattazione collettiva di regolazione della flessibilità di tipologie e qualità dei rapporti di lavoro**, che come ci insegnano J-C. Bariber e H. Nadel, *La flessibilità del lavoro e della occupazione*, «non comporta di per sé alcuna connotazione né negativa né positiva» essendo piuttosto sinonimo di «capacità delle cose di adattarsi facilmente».

Di fronte a un simile scenario, [come si è già detto su questa rivista](#), può assumere **un nuovo ruolo quella “contrattazione di prossimità”** (per un approfondimento si veda il prezioso contributo di M. Sacconi, *Teoria e pratica delle relazioni adattive di prossimità*, in *Guida al Lavoro*, 5 ottobre 2018, n. 39) dell'art. 8 dell'ormai lontana manovra d'estate del 2011, tramite la quale le parti sociali a livello aziendale o territoriale sono abilitate a **derogare a legge e contrattazione**, purché in presenza di requisiti soggettivi (rappresentatività qualificata) ed oggettivi (finalità previste al primo comma e materie indicate al secondo), e nel rispetto degli inderogabili vincoli di natura costituzionale e internazionale.

Nel catalogo delle materie figurano proprio **la disciplina dei contratti a termine e della somministrazione, come anche quella delle conseguenze dei licenziamenti.** D'altro canto,

tra le finalità (da esplicitare e contestualizzare nell'accordo) si possono leggere: «incrementi di **competitività** [...], gestione delle **crisi aziendali e occupazionali**, investimenti e avvio di nuove attività». Tutte finalità che finora si erano più affrontate tutt'al in ottica difensiva, in termini di salvaguardia occupazionale.

È dunque possibile immaginare **percorsi virtuosi di contrattazione "in deroga", tramite i quali negoziare** - meglio se per circoscritti periodi temporali - **diverse regole per l'ingaggio di personale a termine**, come ad esempio: posticipazione dell'entrata in vigore del decreto dignità, specificazione del contenuto di una delle causali ivi previste, ampliamento del numero di proroghe ammesse, definizione di una durata massima più elevata rispetto agli attuali 24 mesi (per un approfondimento ed alcune esemplificazioni per la stesura di singole clausole, sia consentito il rinvio a [M. Menegotto, P. Rausei, *Il possibile ruolo della contrattazione di prossimità*](#)). In particolare su quest'ultima ipotesi va rilevato che una simile previsione sarebbe legittima, ai sensi dell'art. 19 co. 2 d. lgs. n. 81/2015, mediante semplice accordo ex art. 51. Lo strumento della contrattazione di prossimità si renderà invece necessario laddove si voglia **derogare anche al regime delle causali**: un semplice ampliamento della durata massima (ad esempio a 36 mesi) sarebbe infatti comunque vincolato alle condizioni di cui al nuovo art. 19, pertanto - va detto - inapplicabile, salvo assunzione di ampi rischi in ragione della rilevante difficoltà interpretativa del testo normativo.

Pur collocandosi nel formale rispetto della direttiva comunitaria (che certamente non obbliga a introdurre, per sommatoria, tutti i vincoli invece previsti dal nuovo regime), si nutrono **forti dubbi sulla praticabilità e sulla tenuta di una deroga tout court al regime della causalità, sia da un punto di vista strettamente giuridico (stante l'evidente ritorno di ampi margini di discrezionalità della magistratura), sia di agibilità sindacale.**

In termini negoziali, potrebbe far buon gioco una **clausola di impegno** alla assunzione di un certo numero massimo di lavoratori a tempo indeterminato decorsi i 36 mesi a fronte di particolari esigenze aziendali, piuttosto che la creazione di un bacino di "ripescaggio" dove il diritto di precedenza all'assunzione per i prossimi x anni sarà automatico, in ragione delle mansioni, attività, competenze, esigenze tecniche - organizzative - produttive. Come anche una **clausola di salvaguardia** che ad esempio disponga la decadenza automatica dall'accordo (e quindi dalle relative deroghe) in caso di mancato rispetto degli impegni da parte aziendale.

Non si può poi dimenticare come, **l'art. 8** – per motivi legati alla sua fase di gestazione – **richiami l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011**. Occorrerà dunque **verificare le disposizioni dei CCNL applicati in azienda in materia di contrattazione di secondo livello**, ed in particolare che non prevedano obblighi di confronto e/o firma più stringenti (es. confronto con tutte le OO.SS.LL. stipulanti, anche per quelle che vi aderiscono successivamente, obblighi di comunicazione...) rispetto al criterio introdotto dall'art. 8 per la efficacia *erga omnes* dell'accordo di prossimità stesso. L'A.I. prevede infatti che «la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge» (punto 3) e che «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**» (punto 7).

Altro ambito – a quanto consta per ora inesplorato – di formale operatività della contrattazione di prossimità è quello delle **conseguenze sanzionatorie in caso di recesso dal rapporto di lavoro. Invero non è semplice** in questa fase **immaginare un accordo che rimoduli i criteri delle tutele crescenti**, che la Corte costituzionale ha dichiarato illegittimi e che si ipotizza le motivazioni della sentenza modificheranno e integreranno con diversi meccanismi di valutazione discrezionale del giudice, nel solco del principio della autosufficienza delle pronunce dei “giudici delle leggi”.

È dunque sì auspicabile la nascita di una nuova fase per questa disposizione che tanto fece discutere dottrina, mondo politico e sindacale, ma purché se ne faccia un uso moderato, ragionevole e limitato a casi specifici ben circostanziati nelle premesse degli stessi accordi. Ma qui sta tutta la (nuova) responsabilità che le parti sociali dovranno assumersi, per una gestione non traumatica di avviati percorsi di inserimento graduale in azienda, piuttosto che di adattamento delle disposizioni a casi concreti, o altro ancora.

Si tratta, in altri termini, di un'arma dirompente, per questo da maneggiare con cura. Perché non si aggiunga, dopo gli effetti di dinamica occupazionale (che verificheremo) del “decreto

dignità”, un secondo *boomerang* dovuto ad un uso distorto del redivivo strumento.

Marco Menegotto

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@MarcoMenegotto](#)

Scarica il **PDF** 