



Contratti di prossimità: illegittimi se l'obiettivo è generico e deficitario

Renzo La Costa



Art. 8

Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, 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.
 2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione incluse quelle relative:
 - 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.
 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.
- (...)

Quello sopra riprodotto, è il testo dell'art. 8 del DL 138/2011 convertito in legge 148/2011 che introduceva i cd. "contratti di prossimità". La norma venne adottata dal Governo all'epoca in carica a seguito di un richiamo formale della Commissione Europea (rimasta per qualche tempo secretata ma poi resa dalla stampa di dominio pubblico) con il quale – unitamente a specifiche richieste di intervento di carattere economico-finanziario, si prescriveva anche l'adozione di forme flessibili di contrattazione che liberassero per quanto possibile l'ingessato mercato del lavoro. Era il 2011, apice di crisi italiana, che poi portò il Paese all'emergenza del governo Monti. Pur tuttavia, l'introduzione dei predetti contratti di prossimità, non trovava la sua genesi solo nell'emergenza messa nero su bianco dalla Commissione Europea, ma già trovava terreno fertile nell'accordo interconfederale Confindustria/OO.SS. del 28.6.2011 il cui stralcio essenziale così recitava:

7. 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;

I contratti di prossimità così disciplinati – pur provocando un impatto non indifferente sul nostro sistema complessivo del lavoro, introducevano di fatto una enorme possibilità per aziende e lavoratori con riguardo alla facoltà per ogni singola unità produttiva di "cucirsi addosso" una regolamentazione dei rapporti di lavoro il più possibile "prossima" alle variegate realtà aziendali. Uno strumento quindi che da una parte valorizzava gli attori del confronto di II^ livello (esigenze dei datori di lavoro e compenetrazione delle garanzie del lavoro dipendente) e dall'altro mirava all'incremento della produttività e della competitività aziendale.

Non a caso, chi scrive ha sempre pubblicamente ritenuto – già in origine – che la denominazione "contratti di prossimità" aveva un sinonimo nei "contratti di scopo". Ciò in quanto, il tenore letterale della norma era da subito chiaro:

Art. 8 – Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati..., **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.**

Quindi i contratti di prossimità così concepiti non erano uno strumento disponibile in maniera generalizzata e a-causale, ma finalizzati a quegli obiettivi pur vasti ma ai quali gli accordi dovevano concretamente rispondere. In altre parole, il richiamo generico in tali accordi a maggiore occupazione o incrementi di competitività ecc, non si riteneva sufficiente per giustificare il ricorso a tali intese, bensì doveva essere concreto, espresso e riscontrabile.

Ciò si sottolinea, perché interviene ora una delle poche sentenze pronunciate a riguardo, adottata dal Tribunale di Firenze nr. 528/2019.

La questione affrontata dal giudice ha riguardato il ricorso di una lavoratrice occupata in una cooperativa sociale, che in forza di un contratto di prossimità già in essere all'atto della sua assunzione, veniva sottoinquadrate rispetto al livello retributivo spettante da CCNL e chiedeva pertanto le differenze retributive, contestando l'illegittimità del predetto contratto di prossimità.

All'esito del dibattimento il giudice ha osservato: " (...) l'art. 8 DL 138/2011 introduce una disciplina eccezionale, non applicabile al di fuori delle ipotesi di stratta interpretazione ivi previste: se è vero (...) che in sede giudiziale non sarebbe effettuabile un sindacato di merito sulla corrispondenza tra intesa e finalità da essa perseguite, si ritiene che comunque nell'accordo ex art. 8 DL 138/2011 le parti debbano indicare specificatamente le ragioni di fatto che correlano la disciplina derogatoria alle singole finalità previste dalla norma. (...) è quindi la società datrice di lavoro che ha applicato il livello d'ingresso previsto dal contratto di prossimità ad avere l'onere di provarne la rispondenza al tipo delineato dalla norma in esame. Alla luce di tale orientamento l'accordo (...) non può essere ritenuto valido contratto di prossimità.

Dotato di efficacia derogatoria alle norme (in particolare relative ai livelli d'inquadramento del personale dipendente) della contrattazione collettiva nazionale; infatti non si tratta di una specifica intesa che detti una disciplina derogatoria di norme esattamente individuate in correlazione causale con una delle finalità previste dall'art. 8, bensì di un accordo aziendale che regola svariati aspetti del rapporto di lavoro dei dipendenti e – quanto alla disciplina del livello di ingresso – prevede un iniziale sottoinquadramento solo genericamente correlato alle finalità di maggiore occupazione e di sostenibilità dell'avviamento e della situazione aziendale.

Poiché l'accordo (...) non è riconducibile alla fattispecie contrattuale introdotta dall'art. 8 dl 138/2011, ne deriva l'illegittimità dell'inferiore livello di ingresso attribuito all'atto dell'assunzione (...)."

Pare quindi evidente l'estrema attenzione che debba prestarsi – anche in fase di assistenza professionale al datore di lavoro – circa la sussistenza tanto delle cause che inducono al ricorso alla stipula di tali contratti quanto agli scopi ed effetti concretamente riscontrabili all'esito della relativa applicazione.

Presupposti generici, sommari o di massima, non tengono.

Sentenza n. 528/2019 pubbl. il 04/06/2019
RG n. 2853/2017

R.G. n. 2853/2017



TRIBUNALE DI FIRENZE
sezione lavoro

All'udienza del 04/06/2019 alle ore 11.43 avanti al Giudice dr. Vincenzo Nuvoli sono presenti:

per parte ricorrente: avv. Stramaccia

per parte convenuta: avv. S. Mariotti

L'avv. Stramaccia dà atto di rinunciare, per ragioni di economia processuale e dato il limitato valore di tali voci retributive, agli importi relativi a ex festività e ratei di tredicesima contestati dalla parte convenuta a verbale 9.5.2019.

L'avv. Mariotti deduce che, a seguito di successive verifiche, è stato accertato che per le mensilità di marzo e settembre 2016 il percepito corrisposto alla ricorrente ammonta a importo superiore a quello del secondo conteggio di parte ricorrente, come da buste paga che produce; pertanto il totale complessivo ammonterebbe a € 2.632,20.

L'avv. Stramaccia si oppone alla produzione e alla tardiva contestazione del conteggio.

I difensori si riportano ai rispettivi atti.

Il Giudice, previa camera di consiglio, pronuncia sentenza, dando lettura del seguente dispositivo e contestuale motivazione.

REPUBBLICA ITALIANA
In nome del popolo italiano

IL TRIBUNALE DI FIRENZE
in composizione monocratica
in funzione di giudice del lavoro

nella persona del Giudice dr. Vincenzo Nuvoli, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

all'udienza del 4 giugno 2019 nella causa iscritta al n. 2853/2017 R.G.

promossa da

rappresentato e difeso dagli Avv. L. Calvani, A. Stramaccia

ricorrente

contro



Sentenza n. 528/2019 pubbl. il 04/06/2019
RG n. 2853/2017

rappresentato e difeso dall'Avv. S. Mariotti

resistente

come da dispositivo e motivazione contestuale che seguono:

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da _____ con atto depositato in data 23.10.2017, respinta ogni diversa istanza, eccezione e deduzione: condanna _____, in persona del legale rappresentante, al pagamento, a favore di _____, della somma di € 2.694,47, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali ex art. 429 c.p.c. dalle singole scadenze al saldo; compensa per ½ le spese processuali, e condanna _____ Sociale al pagamento, a favore di _____ del residuo ½, complessivamente liquidato per tale quota in € 1.215,00 oltre rimborso spese forfetario 15%, IVA e CAP.
Firenze, 4 giugno 2019

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

(art. 118 disp. att. c.p.c.; art. 16-bis, comma 9-*octies*, D.L. 179/2012 convertito con L. 221/2012)

1. _____ ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Firenze, in funzione di giudice del lavoro, la ex datrice di lavoro _____, esponendo di aver prestato attività lavorativa subordinata a favore di parte convenuta dal 19.1.2016 al 15.12.2016, con mansioni di Operatore assistenziale e, in base a contratto di prossimità ex art. 8 D.L. 138/2011, inquadramento nel livello A1 del CCNL Cooperative sociali.

Deducendo l'illegittimità del contratto di prossimità, e comunque il proprio diritto alle retribuzioni maturate dal 1° al 15 dicembre 2016 (assumendo che non le erano stati retribuiti i giorni di infortunio fino al 4 dicembre, che era stata collocata unilateralmente in ferie dal 5 all'11 dicembre, e non le erano state corrisposte le retribuzioni dal 12 al 15 dicembre), ha chiesto: *previa declaratoria di nullità/invalidità del contratto di prossimità per i motivi indicati in narrativa, dichiarare il diritto per il periodo rispettivamente lavorato del riconoscimento del livello di inquadramento C3 in luogo del livello A1 assegnatogli per la ricorrente con decorrenza dall'assunzione fino alla cessazione del rapporto. E quindi per differenze retributive conseguenti al superiore inquadramento rivendicato e per retribuzione dicembre 2016 condanni la convenuta, per i titoli indicati nel conteggio sindacale allegato, al pagamento in favore della ricorrente delle seguenti somme 4.096,07 o le diverse di giustizia: Oltre interessi e rivalutazione monetaria.*

2. _____ ha contestato la domanda, tra l'altro eccependo preliminarmente la nullità del ricorso per carenza di valida procura ex art. 83



7. L'art. 8 D.L. 138/2011, convertito con L. 148/2011, dispone:

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.

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, 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, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.*

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.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima



Sentenza n. 528/2019 pubbl. il 04/06/2019
RG n. 2853/2017

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.

[...]

8. Non si condivide la tesi della ricorrente, secondo cui il contratto 19.2.2015, determinando il sottoinquadramento del lavoratore, configurerebbe violazione dei minimi retributivi ex art. 36 Cost., e correlativamente verrebbe a violare il comma 2-bis dell'art. 8 D.L. 138/2011, il quale attribuisce al contratto di prossimità il potere di derogare a norme di legge o di contratto collettivo *Fermo restando il rispetto della Costituzione*.

È infatti noto che, ai fini del rispetto dell'art. 36 Cost., occorre far riferimento ai minimi retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva per ciascuna qualifica (*ex plurimis*, Cass. 27138/2013); ne consegue che è il contratto collettivo a concretizzare il contenuto del parametro costituzionale.

Sotto tale profilo, il comma 2 della norma in esame, nel conferire al contratto di prossimità il potere di dettare la disciplina relativa, tra l'altro, *alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale*, non esclude la possibilità di intervenire anche sul livello di inquadramento da attribuire al lavoratore, essendo comunque rimessa alla contrattazione l'individuazione del livello retributivo minimo costituzionalmente garantito; si osserva, del resto, che l'ordinamento lavoristico, in altri casi, prevede espressamente la possibilità che la contrattazione collettiva disponga il sottoinquadramento del personale dipendente (in generale, cfr. l'art. 2103, IV co, c.c., novellato ex art. 3 D.Lgs. 81/2015; per l'apprendistato, in particolare, cfr. l'art. 42, V co., lett. b D.Lgs. 81/2015).

9. È parimenti infondata la tesi attrice, secondo cui il contratto 19.2.2015 sarebbe nullo per difetto di rappresentatività dell'organizzazione sindacale stipulante; in particolare, la ricorrente eccepisce che il contratto di prossimità è stato stipulato dal r.s.a. UIL che, all'epoca, era l'unico dipendente della convenuta.

Al riguardo, il condivisibile orientamento giurisprudenziale di legittimità ritiene che, in forza dei generali principi di libertà di organizzazione sindacale, in presenza delle ulteriori condizioni dell'art. 19 L. 300/1970 la rappresentanza sindacale aziendale può essere costituita anche da una sola persona, la quale diviene titolare dei diritti sindacali riconosciuti dall'ordinamento (così Cass. 8207/2000; Cass. 6524/1996); ne consegue che il contratto di prossimità è stato stipulato nelle forme previste dall'art. 8, I co., D.L. 138/2011.



Sentenza n. 528/2019 pubbl. il 04/06/2019
RG n. 2853/2017

10. Si condivide invece l'orientamento interpretativo di App. Firenze 20.11.2017 (in *Riv. It. Dir. Lav.* 2018, II, 979), secondo cui, anche alla stregua dei principi dettati da Corte cost. 221/2012, l'art. 8 D.L. 138/2011 introduce una disciplina eccezionale, non applicabile al di fuori delle ipotesi di stretta interpretazione ivi previste; se è vero, come sostenuto da parte convenuta, che in sede giudiziale non sarebbe effettuabile un sindacato di merito sulla corrispondenza tra intesa e finalità da essa perseguite, si ritiene che comunque nell'accordo ex art. 8 D.L. 138/2011 le parti debbano indicare specificamente le ragioni di fatto che correlano la disciplina derogatoria alle singole finalità previste dalla norma. A fronte della contestazione della ricorrente, è quindi la società datrice di lavoro, che ha applicato il livello di ingresso previsto dal contratto di prossimità, ad avere l'onere di provarne la rispondenza al tipo delineato dalla norma in esame.

Alla luce di tale orientamento, l'accordo 19.2.2015 non può essere ritenuto valido contratto di prossimità, dotato di efficacia derogatoria delle norme (in particolare, relative ai livelli di inquadramento del personale dipendente) della contrattazione collettiva nazionale; infatti, non si tratta di una specifica intesa che detti una disciplina derogatoria di norme esattamente individuate in correlazione causale con una delle finalità previste dall'art. 8, I co., bensì di un accordo aziendale, che regola svariati aspetti del rapporto di lavoro dei dipendenti, e – quanto alla disciplina del livello di ingresso – prevede un iniziale sottoinquadramento solo genericamente correlato alle finalità di maggiore occupazione e di sostenibilità dell'avviamento e della situazione aziendale.

Poiché l'accordo 19.2.2015 non è riconducibile alla fattispecie contrattuale introdotta dall'art. 8 D.L. 138/2011, ne deriva l'illegittimità dell'inferiore livello di ingresso attribuito a all'atto dell'assunzione, e il suo diritto alla retribuzione del livello C1 CCNL Cooperative sociali.

11. In ottemperanza all'ordinanza 26.3.2019, parte ricorrente ha prodotto conteggio delle differenze rivendicate, calcolate sul livello C1 (cfr. conteggio depositato in data 18.4.2019), che reca differenze per complessivi € 3.045,91.

Da tale importo vanno detratti € 239,45 per festività ed € 111,99 per un rateo di tredicesima, oggetto di contestazione da parte della convenuta, in quanto la difesa di parte ricorrente ha ridotto la domanda escludendo tali voci; non può essere detratto il maggior percepito dedotto dalla convenuta con riferimento ai prospetti paga di marzo e settembre 2016, in quanto la relativa produzione è inammissibile stante l'eccepita tardività.

A favore della ricorrente va quindi riconosciuto l'importo di € (3.045,91 - 239,45 - 111,99 =)



Sentenza n. 528/2019 pubbl. il 04/06/2019
RG n. 2853/2017

2.694,47, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali ex art. 429 c.p.c. dalle singole scadenze al saldo.

12. Non compete la retribuzione per il periodo 1°-15.12.2016, non essendo documentate le condizioni per la corresponsione, da parte della società datrice di lavoro, della retribuzione per i periodi di infortunio e malattia, mentre è legittima, in difetto di prova di diversa disciplina collettiva, l'assegnazione unilaterale di ferie.

13. La causa va quindi decisa nei sensi di cui in dispositivo; considerata la parziale reciproca soccombenza (Cass. 21.10.2009 n. 22381), sussistono le condizioni di cui all'art. 92 c.p.c. per la compensazione per ½ delle spese processuali, e

va condannata al pagamento del residuo ½, che, avuto riguardo ai parametri di cui di cui ai DD.MM. 55/2014 e 37/2018 (scaglione di valore da € 1.101,00 a € 5.200,00), si liquida per tale quota come da dispositivo.

La sentenza è provvisoriamente esecutiva *ex lege* (art. 431 c.p.c.).

Così deciso in Firenze il 4 giugno 2019.

Il Giudice del lavoro
(*dr. Vincenzo Nuvoli*)



