

# **D.L. 118/2021**

## **aspetti lavorativi**

**Dott. Graziano Ottonello Consulente del lavoro**

# Le procedure di informazione e consultazione sindacale

- ▶ Decreto Legislativo 6 febbraio 2007, n. 25 – Attuazione della [direttiva 2002/14/CE](#)
- ▶ istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori
- ▶ rafforza i diritti di informazione e consultazione sindacale previsti dalla contrattazione collettiva, dotando loro di rango legislativo e non solo convenzionale, presidiandoli con apposite sanzioni amministrative.
- ▶ si prefigge lo scopo di individuare «il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia» che abbiano più di 50 dipendenti (art. 1, co. 1)
- ▶ nozione di informazione (trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti all'attività d'impresa)
- ▶ nozione di consultazione (ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti all'attività d'impresa)

## Le procedure di informazione e consultazione sindacale

- ▶ Nel nostro ordinamento, oltre alla predetta disciplina di carattere generale, sono presenti specifiche disposizioni normative che prevedono espressamente l'obbligo in capo al datore di lavoro di avviare una procedura di informazione e consultazione con le rappresentanze sindacali in relazione a determinati specifici istituti:
- ▶ cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria
- ▶ licenziamenti collettivi
- ▶ trasferimento di azienda o di un ramo di essa
- ▶ somministrazione di lavoro
- ▶ lavoro "a chiamata" o intermittente
- ▶ lavoro notturno

# Informazione e consultazione sindacale per le integrazioni salariali ordinarie (CIGO; FIS; altro) art. 14, D.Lgs. n. 148/2015)

- ▶ La riforma degli ammortizzatori sociali attuata dal Legislatore del 2015 ([D.Lgs. n. 148/2015](#)) impone oggi la necessità di una riflessione sui passaggi relativi ai rapporti che il datore di lavoro deve tenere con le organizzazioni sindacali in ordine ai temi della informazione e della consultazione. Detta riflessione si rende opportuna anche perché nei due anni appena trascorsi, la crisi pandemica ha dettato alcuni comportamenti per certi aspetti diversi da quelli ai quali, oggi, occorre far riferimento.
- ▶ Prima di tutto, occorre, appunto, porre l'accento sull'importanza dell'informazione e della consultazione sindacale laddove si tenga a mente la necessità che risulti, dalla documentazione istruttoria (circ. INPS n. 139/2016), una data certa relativa alla convocazione delle organizzazioni sindacali (ancorché, sul punto, sia intervenuto un recente messaggio dell'Istituto, mess. INPS n. 606 del 08.02.2022).
- ▶ Il datore di lavoro (non è alcun riferimento al tramite dell'associazione cui aderisce, ma la cosa è, senz'altro, ammissibile), in caso di riduzione o sospensione dell'attività, ha l'obbligo di comunicare, in via preventiva, alla RSA o alla RSU o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause, l'entità, la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati.

## Informazione e consultazione per le integrazioni salariali straordinarie (art. 24, D.Lgs. n. 148/2015)

- ▶ L'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015 detta i tempi della procedura di consultazione sindacale nel caso in cui l'impresa richieda la riorganizzazione anche per realizzare processi di transizione o la crisi aziendale. L'iter deve essere seguito anche per il raggiungimento dell'"accordo di transizione occupazionale" previsto dall'art. 22-ter.
- ▶ La comunicazione deve essere tempestiva e deve essere inviata, direttamente o tramite l'associazione di categoria alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato, alle RSA o alle RSU o, in mancanza alle articolazioni territoriali di categoria delle organizzazioni dei lavoratori "comparativamente" più rappresentative a livello nazionale. Nella nota vanno evidenziate le cause di sospensione o di riduzione di orario, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei dipendenti interessati, nonché le ragioni per le quali non sono praticabili soluzioni alternative, la gestione dei criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, nonché il numero delle eventuali eccedenze occupazionali.

# Informazione e consultazione per le integrazioni salariali straordinarie (art. 24, D.Lgs. n. 148/2015)

- ▶ Alla comunicazione segue l'esame congiunto della situazione aziendale che va chiesto da una delle parti entro i 3 giorni successivi. L'incontro si tiene presso l'Ufficio individuato dalla Regione competente per territorio, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in una sola Regione o presso il Ministero del Lavoro se la richiesta interessa unità produttive che insistono su più ambiti regionali.
  
- ▶ Oggetto dell'esame congiunto:
  - i. il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata, del numero dei soggetti interessati alla sospensione o alla riduzione di orario;
  - ii. le ragioni che non ritengono praticabili altre forme di riduzione di orario;
  - iii. l'individuazione delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze occupazionali;
  - iv. i criteri di scelta per individuare i lavoratori che si intendono sospendere (la scelta dei criteri – per evitare effetti ritorsivi – deve essere coerente con le ragioni che sono alla base della richiesta dell'intervento integrativo;
  
- ▶ le modalità della rotazione tra i lavoratori o nelle ragioni di natura tecnica ed organizzative che giustifichino la mancata rotazione. Il D.M. 10 marzo 2016 prevede che, qualora, in sede di verifica ispettiva, anche a seguito di segnalazione da parte delle organizzazioni sindacali o di singoli lavoratori, emerga il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori sospesi concordate in sede di esame congiunto, ovvero indicate nella domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, il contributo addizionale, previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015, venga incrementato dell'1%.

# Informazione e consultazione sindacale in tema di licenziamenti collettivi (Legge n. 223/1991)

- ▶ Le regole relative ai licenziamenti collettivi sono disciplinate dalla [L. n. 223/1991](#) che ha recepito nel nostro Paese la direttiva comunitaria n. 75/129 del 17 febbraio 1975.
- ▶ I riferimenti principali sono gli [artt. 4](#) e [24](#) della predetta legge. Il primo articolato, si occupa delle imprese ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale; il secondo, delle altre imprese che comunque occupano più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendono effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Le suddette disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.
- ▶ Dunque due requisiti devono ricorrere congiuntamente:
  - ▶ 1) soglia dimensionale dell'impresa. Essa deve occupare più di 15 dipendenti. Il limite va individuato sulla base del principio più volte ribadito dalla corte di cassazione della "normale occupazione" con riguardo al periodo di tempo antecedente al licenziamento
  - ▶ 2) numero di licenziamenti. Almeno 5 nell'arco temporale di 120 giorni. Tale periodo potrebbe anche risultare più lungo nel caso in cui ciò derivi dalla procedura di confronto sindacale.
- ▶ Dal 25 novembre 2014, a seguito dell'entrata in vigore della [L. 30 ottobre 2014, n. 161](#), nel computo dei dipendenti occorre considerare anche i dirigenti.

# Informazione e consultazione sindacale in tema di licenziamenti collettivi (Legge n. 223/1991)

- ▶ La procedura: criteri di scelta, comunicazioni, esclusioni
- ▶ Quando un datore di lavoro deve procedere alla riduzione di personale e ricade nell'ambito della disciplina dei licenziamenti collettivi, deve preventivamente effettuare una comunicazione per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'[art. 19, Legge 20. maggio n. 300](#), nonché alle rispettive associazioni di categoria. Nel caso nel luogo di lavoro non risultino rappresentanze sindacali la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.
- ▶ La comunicazione di avvio della procedura deve essere trasmessa anche all'organo amministrativo competente da individuarsi in relazione alle regole specifiche del territorio considerando che la materia è di competenza regionale che potranno aver delegato le singole province.



# Informazione e consultazione sindacale in tema di licenziamenti collettivi (Legge n. 223/1991)

► La comunicazione deve contenere:

- a. motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- b. motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo;
- c. numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato;
- d. tempi di attuazione del programma di riduzione del personale (qualora il progetto imprenditoriale sia diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro attraverso il criterio dell'anzianità contributiva, in tema di verifica della sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti, senza che occorra l'indicazione degli uffici o dei reparti con eccedenza);
- e. eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

# Informazione e consultazione in caso di trasferimento di azienda

## L. n. 428/1990 «Legge comunitaria 1990»

- ▶ Legge 29 dicembre 1990, n. 428 (TRASFERIMENTI DI AZIENDA) – Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (legge comunitaria per il 1990)
- ▶ Le tutele del lavoratore dipendente → prosecuzione del rapporto, divieto di licenziamento e conservazione dei diritti e dell'anzianità lavorativa
  - ▶ Ai sensi dell'art. 2112, la tutela basilare è data dalla prosecuzione del rapporto di lavoro con il datore cessionario (comma 1) ... .. “il trasferimento ... non costituisce di per sé motivo di licenziamento”.
  - ▶ I crediti già maturati dai lavoratori – ma non quelli maturati successivamente al trasferimento o esauriti anteriormente – sono garantiti da una solidarietà debitoria ([art. 1292 c.c.](#) e ss.) in capo a datore di lavoro cedente e cessionario.
  - ▶ Il singolo può tuttavia liberare dalla responsabilità solidale il cedente nelle sedi legittimate ex [artt. 410 e 411 c.p.c.](#); peraltro, anche il cessionario può essere alternativamente liberato, [ex art. 2113 c.c.](#)

# Art. 47 Legge 428/1990

## ▶ La procedura sindacale

- ▶ L'[art. 47, commi da 1 a 4](#), della legge 428 cit. contiene – quale ulteriore livello di garanzia – procedure sindacali preventive, nel caso in cui il trasferimento riguardi aziende che nel complesso occupino più di 15 dipendenti (limite di riferimento aziendale, valido anche per il caso di trasferimento di ramo d'azienda).
- ▶ Almeno 25 giorni prima del trasferimento, i datori di lavoro interessati (cedente e cessionario) sono tenuti a comunicare, per iscritto, la volontà di attuare il negozio traslatorio alle rispettive Rsu o Rsa e alle organizzazioni di categoria firmatarie del contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione datoriale cui aderiscono o conferiscono mandato.
- ▶ Per espresso disposto dell'[art. 47 cit.](#), comma 3, il mancato rispetto della procedura costituisce condotta antisindacale ([art. 28 L. n. 300/1970](#)); non incide invece sulla validità del negozio di trasferimento d'azienda: l'insussistenza dei presupposti per l'applicazione dell'[art. 2112](#), non può cioè essere ricavata dall'inadempimento dell'obbligo di informazione del sindacato e dal mancato svolgimento della procedura imposta dall'[art. 47 l. n. 428 del 1990](#), in quanto detto inadempimento configura un comportamento rilevante sul solo fronte dei rapporti fra le parti sindacali (Cfr. [Cass. 13171/2009](#)).

## L'art. 2112 c.c. nella “crisi di impresa” (→ art. 10, Decreto legge n. 118/2021)

- ▶ L'articolo 10 del D.L. 118/2021, rubricato “Autorizzazioni del tribunale e rinegoziazione dei contratti elenca, al comma 1, le autorizzazioni che il tribunale può concedere all'imprenditore nel corso della procedura connessa alla “crisi d'impresa” e contiene, al comma 2, una norma in tema di rinegoziazione dei contratti.
- ▶ Al fine di agevolare la continuità aziendale e la migliore soddisfazione dei creditori si prevede, alla lettera d) che i trasferimenti dell'azienda autorizzati dal tribunale avvengano con esclusione della responsabilità dell'acquirente per i debiti inerenti all'esercizio dell'azienda ceduta, anteriori al trasferimento (Art 2560 c.c.). La norma chiarisce tuttavia che resta fermo l'articolo 2112 del codice civile, a tutela dei diritti dei lavoratori.
- ▶ Cass. 23/10/2018 n. 26808: la disciplina del mantenimento dei diritti dei lavoratori contenuta nell'art. 2112 c.c., in caso di trasferimento di azienda, si applica ogni qualvolta, rimanendo immutata l'organizzazione aziendale, vi sia la sostituzione della persona del titolare del rapporto di lavoro e il suo subentro nella gestione del complesso dei beni ai fini dell'esercizio dell'impresa.
- ▶ Cass 01/10/2018 n. 23765: la disciplina del mantenimento dei diritti dei lavoratori, contenuta nell'art. 2112 c.c., si applica anche in caso di cessazione del contratto di affitto d'azienda e conseguente retrocessione della stessa all'originario concedente, purché quest'ultimo prosegua l'attività già esercitata in precedenza, mediante immutata organizzazione aziendale.

## Art. 47 Legge 428/1990

- ▶ Come già precisato, su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, art. 47, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.
- ▶ Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
- ▶ Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi

## Art. 47 Legge 428/1990 – comma 4-bis

Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo, nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi, **con finalità di salvaguardia dell'occupazione**, l'articolo 2112 del codice civile, fermo il trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro, trova applicazione, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo, da concludersi anche attraverso i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, qualora il trasferimento riguardi aziende:

- ▶ a) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di **concordato preventivo in regime di continuità indiretta**, ai sensi dell'articolo 84, comma 2, del codice della crisi e dell'insolvenza, con trasferimento di azienda successivo all'apertura del concordato stesso;
- ▶ b) per le quali vi sia stata l'omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti, **quando gli accordi non hanno carattere liquidatorio**;
- ▶ c) per le quali è stata disposta l'**amministrazione straordinaria**, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività.

## Art. 47 Legge 428/1990 – comma 5

Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata apertura della liquidazione giudiziale o di concordato preventivo liquidatorio, ovvero emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata, i rapporti di lavoro continuano con il cessionario. Tuttavia, in tali ipotesi, nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi, possono comunque stipularsi, con finalità di salvaguardia dell'occupazione, contratti collettivi ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in deroga all'articolo 2112, commi 1, 3 e 4, del codice civile; resta altresì salva la possibilità di accordi individuali, anche in caso di esodo incentivato dal rapporto di lavoro, da sottoscrivere nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma del codice civile.

- ▶ In caso di composizione negoziata non trovano pertanto applicazione le deroghe previste dai commi 4-bis e 5 dell'art. 47 Legge 428/1990.

## Art. 47 Legge 428/1990 – comma 5-bis

- ▶ Nelle ipotesi previste dal comma 5, non si applica l'articolo 2112, comma 2, del codice civile e il trattamento di fine rapporto è immediatamente esigibile nei confronti del cedente dell'azienda. Il Fondo di garanzia, in presenza delle condizioni previste dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, interviene anche a favore dei lavoratori che passano senza soluzione di continuità alle dipendenze dell'acquirente; nei casi predetti, la data del trasferimento tiene luogo di quella della cessazione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'individuazione dei crediti di lavoro diversi dal trattamento di fine rapporto, da corrispondere ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80. I predetti crediti per trattamento di fine rapporto e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80 sono corrisposti dal Fondo di Garanzia nella loro integrale misura, quale che sia la percentuale di soddisfazione stabilita, nel rispetto dell'articolo 85, comma 7, del codice della crisi e dell'insolvenza, in sede di concordato preventivo.



## Art. 47 Legge 428/1990 – comma 5-ter

- ▶ Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante

## Art. 47 Legge 428/1990 – comma 6

- ▶ I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.

# DEROGHE ALLA CONTINUITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

- ▶ Sentenze nn. 10414, 10415, 17198 del 2020, Sezione Lavoro, Corte Cassazione in merito all' interpretazione "comunitariamente orientata" dell'art. 47, comma 4 bis l. 428/90
- ▶ Caso: trasferimento di azienda con riduzione del personale mediante licenziamento collettivo con accordo sindacale (esempio: Alitalia Cai – Alitalia Sai con licenziamento di circa 2000 lavoratori)
- ▶ La cassazione nelle pronunzie sopra evidenziate si è rifatta (con una interpretazione conforme) a quanto previsto dalla normativa europea stabilendo che il cedente e i rappresentanti dei lavoratori possono convenire la modificazione degli accordi contrattuali con i lavoratori, al fine di garantire la sopravvivenza dell'impresa in grave crisi economica; peraltro, le parti sociali non possono derogare al divieto di licenziamento dei dipendenti a seguito del trasferimento di azienda se non in una procedura di tipo liquidatoria dell'impresa cedente assoggettato al controllo di una autorità giudiziaria.

## Forme improprie od occulte di licenziamento

- ▶ Si osserva come, molto più spesso di quanto non si sappia ovvero non si senta riferire, accada che – in prossimità (nelle settimane / mesi antecedenti) della possibile “apertura” di una procedura di licenziamento collettivo e/o di CIGS ovvero di trasferimento d’azienda – si assista al verificarsi di numerosi casi di trasferimento (individuale) di lavoratori ovvero di c.d. “dimissioni in massa”. Detti fenomeni celano, assai spesso, forme surrettizie di licenziamento.
- ▶ Nel primo caso, il trasferimento “in massa” di numerose maestranze viene attuato allo scopo di “costringere” il lavoratore a rifiutare il trasferimento (individuale), dovendo, quindi, lo stesso rassegnare le dimissioni (... che, ovviamente, sono tutt’altro che volontarie, rappresentando, invero, una singolare forma di licenziamento ultra legem).
- ▶ Nella seconda ipotesi, la nemmeno troppo velata minaccia che l’esito della procedura che si intenderebbe aprire possa avere conseguenze particolarmente negative per le maestranze o per tale di esse, può “convincere” i lavoratori a chiedere preventivamente di “essere licenziati” o, peggio, a rassegnare le dimissioni ..., tutt’altro che volontarie.
- ▶ In entrambi i casi sopra esaminati, ancorché ne si ardua la prova, ci troviamo innanzi a forme di licenziamento (individuale) “occulto” e, quindi, certamente irrituale (e, quindi, illegittimo).

## c.d. “CONTRATTAZIONE IN PERDITA”

- ▶ Il contratto aziendale può modificare in pejus i trattamenti economici e normativi previsti dal contratto collettivo nazionale, salva, in tal caso, l'intangibilità dei diritti quesiti. Ad esempio, << ... nell'ambito dei rapporti tra contratti collettivi di diritto comune, è ammissibile la deroga, anche in senso peggiorativo, delle previsioni contenute nel contratto collettivo nazionale da parte di un contratto collettivo di livello aziendale successivo cronologicamente, con il solo limite dei diritti quesiti ...>> (Cassazione, 11 luglio 2005, n.14511).
- ▶ Il contrasto tra contratti collettivi di diverso ambito territoriale deve essere risolto secondo il principio di autonomia alla stregua del collegamento funzionale che le associazioni sindacali pongono, mediante statuti o altri idonei atti di limitazione, fra i vari gradi o livelli della struttura organizzativa e della corrispondente attività, sicchè i contratti territoriali possono derogare il CCNL (Cassazione, sez. lav. 4 luglio 2018, n.17421).
- ▶ L'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 opera una definitiva equipollenza dei diversi livelli di contrattazione collettiva e supera ogni criterio di gerarchia tra i diversi livelli ma nei limiti tassativi previsti dal “Jobs Act”.

# CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ

- ▶ DECRETO LEGGE 13 AGOSTO 2011, N.138 CONV. CON MODIF. IN LEGGE 14 SETTEMBRE 2011, N.148
- ▶ Titolo III – MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE Art. 8
- ▶ Corte Costituzionale, sentenza n. 221 del 4 ottobre 2012
- ▶ Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, commi 1,2 e 2 bis per:
  - ✓ tassatività delle materie elencate
  - ✓ carattere «chiaramente eccezionale della norma»
- ▶ Gli “agenti negoziali”
- ▶ 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 ...
- ▶ ... dal lato datoriale, il singolo datore di lavoro ovvero la sua associazione di rappresentanza a livello territoriale ...
- ▶ ... sottoscritta dalle sigle sindacali rappresentanti la maggioranza dei lavoratori ... (così, Tribunale di Venezia n. 583/2013).

# CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ

- ▶ Limiti interni alla contrattazione di prossimità
  - ▶ a) impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie;
  - ▶ b) mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale;
  - ▶ c) contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime della solidarietà negli appalti e casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
  - ▶ d) disciplina dell'orario di lavoro;
  - ▶ e) modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative e le partite IVA, trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e 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.
- ▶ Limiti esterni alla contrattazione di prossimità
  - ▶ •Costituzione
  - ▶ •Normative comunitarie
  - ▶ •Convenzioni internazionali sul lavoro

# CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ

- ▶ Vincolo di scopo
- ▶ Le specifiche intese devono essere 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.
- ▶ Il trattamento retributivo minimo previsto dai CCNL può rientrare nell'ambito di operatività dei contratti di prossimità, fermo restando il limite inderogabile di rilievo costituzionale dettato dall'art.36 della Carta Costituzionale.
- ▶ La determinazione dell'imponibile contributivo, invece, non é compresa tra i contenuti delle «specifiche intese» aziendali e non può, quindi, costituire oggetto dell'accordo. I criteri di determinazione della retribuzione imponibile rimangono quelli fissati dall'art.1, D.L. n. 338/1989, conv. L. n. 389/1989, integrato dall'art. 2, c.25, L. n. 549/1995.



## ART. 2103 C.C.

### DEMANSIONAMENTO / RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE

- ▶ [I]. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
- ▶ [II]. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
- ▶ [III]. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
- ▶ [IV]. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.
- ▶ [V]. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

## ART. 2103 C.C.

- ▶ [VI]. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
- ▶ [VII]. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.
- ▶ [VIII]. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
- ▶ [IX]. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.
- ▶ (1) Articolo così sostituito dall'art. 3 d.lg. 15 giugno 2015 n. 81.

## Testo previgente dell'art. 2103 C.C.

- ▶ Il testo precedente recitava: «Mansioni del lavoratore. [I] Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. [II] Ogni patto contrario è nullo». Precedentemente l'articolo era già stato sostituito dall'art. 13 l. 20 maggio 1970, n. 300. Il testo originario recitava: «Prestazione del lavoro. [I]. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purché essa non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui. [II]. Nel caso previsto dal comma precedente, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se a lui più vantaggioso».

**D.L. 118/2021**  
**aspetti lavoristici**

**GRAZIE PER LA PAZIENZA E  
L'ATTENZIONE**