

CASO STUDIO SUL CONTRATTO DI PROSSIMITÀ EX ART. 8, LEGGE 14 SETTEMBRE 2011, N. 148

di Pierpaolo Dell'Atti, Barbara Caponetti

Il saggio esamina il contratto aziendale stipulato, ai sensi dell'art. 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148, nell'azienda Tessitura del Salento SRL con particolare attenzione alle finalità dell'accordo e agli aspetti positivi e critici afferenti alla "contrattazione di prossimità" in generale e con riferimento al caso in esame.

The essay analyzes the company-level collective agreement signed between trade unions and Tessitura del Salento SRL pursuant to section 8 of law n. 148 of 14 September 2011 focusing on purpose, pros and cons of the agreement and, by and large, of "*contrattazione di prossimità*".

1. LE PARTI

Il caso studio ha riguardato l'esame dell'accordo siglato nel marzo 2013 presso lo stabilimento di Melpignano dell'azienda Tessitura del Salento SRL tra la stessa azienda, assistita dalla Confindustria di Lecce, e le rappresentanze della Provincia di Lecce per UIL e CISL del settore tessile e moda, unitamente alle rappresentanze sindacali aziendali¹.

L'accordo si segnala per essere un contratto aziendale stipulato ai sensi dell'art. 8 D.Lgs. 13 agosto 2011, n. 138 (conv. in legge 14 settembre 2011, n. 148) che in maniera fortemente innovativa si occupa di disciplinare il tema della contrattazione collettiva di prossimità.

2. CONTESTO

Il contesto in cui ha avuto origine l'accordo in esame è quello di un'azienda tessile del Sud Salento, area della Regione Puglia, avviata nei primi anni del 2000, che oggi conta circa 100 dipendenti e che si inserisce in un mercato che negli ultimi anni ha assistito ad un crollo della produzione di medio-bassa qualità a favore di bacini a maggiore convenienza in termini di tassazione e manodopera; sono cresciute, invece, le produzioni capaci di innovarsi, su linee produttive di alta qualità.

Pierpaolo Dell'Atti, Barbara Caponetti, Università degli Studi di Roma Tor Vergata".

¹ Verbale di accordo 6 marzo 2013 – contratto aziendale ex art. 8 D.L. 13 agosto 2011, n. 138, conv. in legge 14 settembre 2011, n. 148.

Tuttavia la crisi ha complicato la missione, che risente di flussi di domanda interna, tutt'altro che copiosi, ma che anche con riferimento al commercio con l'estero è vittima di rallentamento.

Nonostante la congiuntura negativa e le fosche prospettive future, l'azienda è riuscita a continuare la propria attività senza dover ricorrere a riduzioni del personale, ed anzi ha predisposto un programma di consolidamento delle attività finalizzato all'incremento della competitività sul mercato e al contestuale mantenimento dell'occupazione.

In questo scenario l'azienda Tessitura ha deciso insieme alla Canepa SPA, società del Nord Italia, di sviluppare il progetto "Kitovex" per puntare su produzione di filati ultra-ecologici in grado di elevare anche il grado di risparmio energetico-ambientale della produzione stessa.

L'accordo aziendale del 2013 è l'ultimo di una serie di "accordi in deroga" che ha avuto inizio nel 2002.

Il primo, l'accordo del 2002, si inseriva nel quadro della progettazione, realizzazione e avviamento nel Comune di Melpignano dello stabilimento per la lavorazione di fibre tessili. Tale accordo prevedeva condizioni contrattuali, economiche e normative *ad hoc* per i lavoratori addetti allo stabilimento in deroga alle previsioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore industria tessile. Ciò si è reso necessario per assicurare lo *start up* dell'iniziativa in considerazione sia della collocazione geografica che della situazione economica del settore già allora in decrescita, senza dimenticare gli ingenti investimenti sostenuti dalla proprietà anche con riferimento alla formazione professionale delle maestranze.

Nel 2010 il secondo accordo aziendale. Le Organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali aziendali, dopo aver verificato che gli investimenti preventivati erano stati realizzati in misura ben superiore rispetto a quelli inizialmente previsti (ad esempio 70 telai e 5 orditoi, contro, rispettivamente, i 48 e 3 previsti; assunzione di 96 dipendenti anziché 90 previsti), a dicembre 2010 hanno definito un ulteriore accordo con cui le parti, anche alla luce delle previsioni contenute nell'art. 16 dell'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 2009, hanno concordato un nuovo assetto contrattuale che aggiornava le previsioni del precedente accordo alle mutate condizioni di mercato.

Tale accordo, con l'obiettivo di consolidare l'attività economica e quindi la relativa occupazione, definiva una serie di regolamentazioni normative economiche e gestionali dirette a consentire l'ineludibile contenimento del costo del lavoro.

Da sottolineare che l'accordo in questione è stato dapprima approvato a stragrande maggioranza dei lavoratori interessati nel corso di una preventiva assemblea e, proprio in forza di tale plebiscitario consenso, è stato poi formalizzato con la sottoscrizione da parte delle Rappresentanze sindacali aziendali di CISL e UIL – in conformità con quanto definito nell'A.I. (Accordo Interconfederale) del 28 giugno 2011 e nella successiva Intesa applicativa del 21 settembre 2011, con la sola astensione della CGIL che però aveva partecipato attivamente alle trattative e alla formulazione dell'accordo.

3. FINALITÀ E OBIETTIVI DELL'ACCORDO

Successivamente l'azienda, con l'obiettivo di consolidare l'attività dello stabilimento, superare le difficoltà del mercato ed espandere la propria presenza sul territorio, ha continuato a realizzare nuovi investimenti e ad incrementare l'occupazione.

In particolare, l'azienda ha aderito all'Avviso pubblico della Regione Puglia denominato "PO FESR 2007-13 – Aiuti ai programmi di investimento promossi da grandi imprese da concedere attraverso Contratti di programma regionali", presentando assieme alla Canepa SPA il progetto per la produzione di filati ultra-ecologici precedentemente menzionato, ottenendo un finanziamento di oltre 4 milioni di euro dalla Regione Puglia.

Per questo impegno l'azienda, nel 2013, ha richiesto la stipulazione di un nuovo accordo che, attraverso il contenimento dei costi ed una maggiore flessibilità contrattuale, consentisse la realizzazione dei nuovi investimenti ed assicurasse il necessario incremento di competitività, nonché un incremento dell'occupazione stimata in 15 unità.

In tale contesto le Organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali aziendali nel marzo 2013 hanno concluso un accordo aziendale *ex art. 8*, legge 148/148 che, da un lato, ha ratificato le intese siglate nel 2002 e 2010 e, dall'altro, ha definito delle nuove condizioni contrattuali dirette a fronteggiare le necessità dell'azienda e l'attuale situazione economica e di settore.

L'accordo ha previsto, tra l'altro, un particolare regime che favorisca il graduale raggiungimento dei minimi stabiliti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro vigente. È stata definita una moratoria contrattuale della contrattazione aziendale fino al 31 dicembre 2016. In particolare:

- a) il premio di produzione previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro non verrà riconosciuto. A partire dall'anno 2016 potrà essere eventualmente discusso e definito un premio di risultato legato ai risultati economici dell'azienda;
- b) il periodo di prova è stato elevato a 6 mesi e nel corso di tale periodo ciascuna delle parti potrà liberamente recedere;
- c) al fine di favorire la progressione dell'inquadramento in funzione della crescita professionale, è stato istituito un livello "super" del primo livello per il quale è prevista una retribuzione pari a quella del primo livello maggiorata del 50% della differenza della retribuzione tra secondo e primo livello;
- d) per i nuovi assunti e per i lavoratori che alla data del 31 dicembre 2012 avevano un'anzianità inferiore a 5 anni e svolgono mansioni di 3° livello o superiore è stato previsto: il mantenimento del 1° livello per 18 mesi dall'assunzione; il passaggio al 1° livello super decorsi i 18 mesi dall'assunzione e per un periodo di 24 mesi; il passaggio al 2° livello dopo 42 mesi dall'assunzione; il passaggio al 2° livello super dopo 66 mesi dalla data di assunzione; il passaggio al 3° livello dopo 90 mesi dall'assunzione. La stessa progressione è stata prevista per i lavoratori che svolgono mansioni di secondo livello. Per i lavoratori con mansioni di 3° livello, ma anzianità superiore ai 5 anni alla data del 31 dicembre 2010, è stato previsto l'inquadramento del 2° livello super a partire dal gennaio 2015 e nel 3° livello a partire dal 1° gennaio 2016;
- e) con riferimento alle maggiorazioni per lavoro notturno è stata riconosciuta una quota pari al 20% di quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro. Con cadenza annuale, tale quota subirà un aumento graduale (25%, 30%, 35%).

Inoltre, le parti hanno concordato che l'azienda, in considerazione delle proprie esigenze tecnico-organizzative-produttive o di mercato (come scritto sull'accordo), potrà utilizzare l'istituto della flessibilità. Più precisamente, l'azienda, previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali, potrà modificare la durata della prestazione lavorativa settimanale sia in aumento che in riduzione rispetto alle 40 ore previste. La flessibilità potrà riguardare sia singoli lavoratori che interi reparti.

Le ore lavorate in esubero rispetto alla prestazione normale non potranno superare il limite delle 120 ore annue e verranno retribuite con una maggiorazione del 10%. Le ore

accantonate potranno essere utilizzate nei periodi di minore intensità lavorativa o liquidate se non utilizzate entro 6 mesi dalla fine dell'anno solare di riferimento.

L'orario di lavoro è stato regolato secondo due tipi di turnazioni. Il primo è basato su 6 ore al giorno, quindi i dipendenti assegnati a questo turno hanno un contratto part-time di 36 ore. In caso di superamento delle 6 ore giornaliere, le ore eccedenti saranno retribuite come orario normale. Il secondo si svolge su 8 ore di lavoro giornaliero e quindi i dipendenti assegnati a questo turno hanno un contratto a tempo pieno.

È stato previsto che la festività del santo patrono, se cadente in un giorno feriale, darà luogo ad un giorno aggiuntivo di ferie.

Decorrenza: 1° gennaio 2013 (fatto salvo le diverse decorrenze stabilite all'interno dell'accordo stesso). La scadenza del contratto è stata fissata per il 31 dicembre 2017, mentre dal 1° gennaio 2016 dovrà essere applicato il Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore con riferimento agli istituti non diversamente disciplinati dall'accordo aziendale.

4. ASPETTI CRITICI E DIFFICOLTÀ NELL'ATTUAZIONE

Il contratto esaminato riguarda un contratto aziendale stipulato ai sensi dell'art. 8 D.L. 138/2011, conv. in legge 148/2011 che, in maniera innovativa, propone un discusso rafforzamento della contrattazione aziendale, ottenuto conferendo ad essa efficacia *erga omnes*, anche deroga alla legge e al CCNL (la produzione dottrinale sul tema è vasta, tra i tanti si vedano: Carinci, 2011b; Ferraro, 2011a, p. 14; Perulli, Speciale, 2011; Scarpelli, 2011; Vallebona, 2011, p. 682; Ferraro, 2011a, p. 14; Tosi, 2011, p. 1212; Occhino, 2012; Santoro Passarelli, 2011, p. 1224; Battista, 2011, p. 574; Lassandari, 2012, p. 69; Tiraboschi, 2012, p. 78).

Com'è noto, l'inderogabilità normativa appartiene al patrimonio genetico del diritto del lavoro ed è uno degli elementi di maggiore distinzione dal diritto comune dei contratti. La normativa lavoristica è, infatti, tendenzialmente inderogabile, da parte dell'autonomia individuale (in tal senso si vedano: Ichino, 2008, p. 407; Voza, 2006, p. 229; Hernandez, 2003, p. 1; Romeo, 2002, p. 921; Mengoni, 1980, p. 692).

Le ragioni di tale inderogabilità sono note: la protezione del contraente debole, il riequilibrio di una asimmetria di potere nel contesto socio-economico, la preminenza del valore del lavoro, in quanto valore personale, su quello dell'impresa, valore, invece, economico e strumentale.

Orbene, il ricorso alla norma inderogabile tipico della legislazione lavoristica italiana ha visto un progressivo superamento attraverso il meccanismo della cosiddetta "derogabilità assistita" (Gragnoli, 2005, p. 83). Si tratta della possibilità, per le parti del rapporto di lavoro, di derogare alla disciplina protettiva legale introducendo una regolamentazione frutto del libero esercizio dell'autonomia individuale, purché questa sia assistita secondo adeguate modalità (Vallebona, 1992, p. 480; Bellavista, 2004).

Tale sistema, sperimentato inizialmente dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, è stato ulteriormente consolidato dal Collegato lavoro (legge 4 novembre 2010, n. 183) e, da ultimo, dall'art. 8, legge 148/2011, che ha, da un lato, attribuito efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi aziendali e territoriali, rispondenti a determinate condizioni e, dall'altro, esteso notevolmente la capacità derogatoria dei suddetti contratti sia rispetto alla disciplina di categoria che nei confronti di gran parte della legislazione del lavoro (Bellavista, 2004, p. 441; De Angelis *et al.*, 2011, p. 123; Sartori, 2011, p. 29; Cinelli, 2011, p. 559).

L'art. 8 D.L. 138/2011, conv. in legge 138/2011, prevede che, al fine di realizzare maggiore occupazione e qualità dei contratti di lavoro, forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti e nuove attività, 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 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».

Inoltre, viene stabilito che le sopracitate «specifiche intese» possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione (impianti audiovisivi e nuove tecnologie, mansioni, classificazione e inquadramento del lavoratore, contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime di solidarietà negli appalti e ipotesi di ricorso alla somministrazione di lavoro, disciplina dell'orario di lavoro, modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, trasformazione e conversione dei contratti di lavoro nonché conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio).

Per le suesposte caratteristiche, la dottrina ha prospettato l'incostituzionalità di tale disposizione sotto molteplici profili.

Innanzitutto, con riferimento all'art. 39 Cost. nel duplice profilo che esso presenta: quello della libertà sindacale (comma 1°) e quello del sistema di conferimento di efficacia *erga omnes* al contratto collettivo (comma 2° ss.) (Liso, 2012).

Il primo profilo riguarda l'incidenza dell'art. 8 sul potere organizzativo dell'autonomia collettiva alla quale la Costituzione riconosce una libertà da interferenze da parte del potere pubblico (Ferraro, 2011, p. 739; Scarpelli, 2011; Carinci, 2011, p. 1201; Leccese, 2012; Garilli, 2012; Carabelli, 2012; Tosi, 2011, p. 1221).

Sotto il secondo profilo è rilevante il conferimento di un'efficacia generalizzata alla contrattazione senza il rispetto delle specifiche procedure previste dal comma 2° dell'art. 39 Cost. Inoltre, tale contrattazione avrebbe il carattere dell'inderogabilità, non meramente fattuale ma giuridica, in violazione del richiamato dettato costituzionale.

Se è vero che vi sono state nella nostra esperienza leggi che hanno abilitato la contrattazione collettiva ad integrare i contenuti della legge, dettando norme con efficacia generale, eventualmente anche in deroga alla legge stessa (Prosperetti, 2010), è anche vero che la loro compatibilità con l'art. 39, seconda parte, Cost., è stata affermata sul presupposto che il contratto collettivo viene abilitato dalla stessa legge a normare su aree predeterminate e circoscritte (Liso, 2012, p. 33; De Luca Tamajo, 2012, p. 11; Carabelli, Leccese, 2004; Bellomo, 2012, p. 279; Filì, 2011, p. 984).

Nel caso del citato art. 8, il contratto collettivo non viene chiamato dalla legge a collaborare alla costruzione del tessuto normativo predisposto dallo stesso legislatore, bensì è chiamato a fungere da fonte autonoma, alternativa alla stessa legge e perciò in contrasto con il dettato costituzionale.

Si potrebbe sostenere che la seconda parte dell'art. 39 Cost. sia stata rispettata dall'art. 8 perché l'efficacia *erga omnes* è subordinata al rispetto della regola maggioritaria, che costituisce il nucleo essenziale della norma costituzionale (Pessi, 2011, p. 62).

Tuttavia, nella norma in esame mancano due elementi essenziali richiesti dalla Carta costituzionale: un sistema che fornisca adeguate garanzie di imparzialità e di certezza sull'ap-

plicazione della regola maggioritaria, nonché modalità di svolgimento della contrattazione, che il modello costituzionale vuole svolta attraverso una rappresentanza unitaria, quindi con la partecipazione anche delle organizzazioni minoritarie, seppure in proporzione al loro seguito.

Molti autori lamentano la violazione del principio di eguaglianza (art. 3 Cost.) in ragione della estrema diversificazione delle normative che potrebbero venire prodotte ex art. 8 (Perulli, Speziale, 2011; Carinci, 2011; Garilli, 2012; Corti, 2012, p. 23; Carabelli, 2012, *contra* Magnani, 2012; Ales, 2011; Cester, 2011), ed alcuni arrivano a ritenere che questa diversificazione si porrebbe in contrasto con l'art. 117 Cost. atteso che la disposizione costituzionale riserva alla competenza esclusiva dello Stato la disciplina del rapporto di lavoro, presupponendo una disciplina unitaria che verrebbe meno a causa dell'art. 8 (Carinci, 2011a, p. 77, per il quale l'esclusività della competenza dello Stato sarebbe «giustificata dall'essere quella in grado di garantire un trattamento uniforme sull'intero territorio nazionale, sì da non poter né esserne privato né privarsene, almeno in modo massivo e sostanzialmente incondizionato»; analogamente Ales, 2011, che in aggiunta richiama anche la competenza esclusiva dello Stato per i livelli essenziali delle prestazioni).

Censure, inoltre, vengono mosse con riferimento all'art. 35 Cost., secondo una tesi che vede nell'art. 8 una rinuncia del legislatore al compito di protezione del lavoro, che così sarebbe lasciato all'autotutela collettiva (Perulli, Speziale, 2011; Carinci, 2011; Garilli, 2012; Corti, 2012, p. 23; Carabelli, 2012).

A prescindere dai rilievi di incostituzionalità, esclusi dalla Corte costituzionale (sentenza del 19 settembre 2012, n. 221), senza dubbio il sistema derogatorio delineato dall'art. 8 (di cui è esempio il contratto aziendale in esame) non è immune da rilievi critici.

Un primo profilo di criticità risiede nella scelta di responsabilizzare, abilitandoli alla deroga, non gli attori che agiscono a livello nazionale, ma le rappresentanze aziendali, esonerandole da ogni coordinamento con i livelli superiori dell'organizzazione sindacale e sottraendole alle dinamiche di solidarietà che si possono esprimere a quei livelli.

A ciò si aggiunga che quelle rappresentanze sono strutturalmente in condizioni di maggiore debolezza di fronte alla controparte datoriale.

A tal proposito non si è mancato di rilevare che con il consenso della controparte si potrebbero determinare vere e proprie situazioni di monopolio contrattuale da parte di aggregazioni sindacali “artificiali”, e cioè maggioritarie nel novero delle rappresentanze aziendali, ma minoritarie rispetto alla base elettorale (Ferraro, 2011, p. 770. Meno preoccupato è Del Punta, 2011).

Con forte preoccupazione è stata letta la previsione relativa alla capacità derogatoria dell'art. 8 D.L. 138/2011, conv. in legge 148/2011, sia rispetto alla legge che alla contrattazione nazionale di categoria.

Gran parte della dottrina italiana ha rilevato il rischio che l'art. 8 possa produrre gravi conseguenze sia sugli standard protettivi garantiti da norme inderogabili di legge, determinando una “mutazione genetica” del nostro diritto del lavoro, sia sul sistema di relazioni industriali, che rappresenta, per le stesse imprese, un valore aggiunto capace di garantire certezza giuridica e pace sociale (Garilli, 2012; Napoli, 2012; Romei, 2011; Maresca, 2011).

La norma potrebbe, infatti, introdurre dosi troppo forti di flessibilità che verrebbero ad incidere su diritti fondamentali dei lavoratori, con effetti assai discutibili (se non nulli) sulla crescita occupazionale delle imprese, con il rischio di produrre fenomeni di incertezza giuridica, *dumping* sociale e concorrenza sleale fra imprese che, è certo, non costituiscono un reale vantaggio per il nostro sistema economico (Perulli, Speziale, 2011).

Come noto, il legislatore del 2011 individua un vincolo teleologico degli accordi di prossimità, prevedendo che le «specifiche intese» siano «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».

Siffatta legislazione di sostegno alla flessibilità aziendale senza alcuna cornice di tutele generali – tale non essendo, per la sua vaghezza, il vincolo del rispetto della Costituzione, delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali – pone il problema della giustificazione alle deroghe addotta dal legislatore. Come detto, infatti, l'aver finalizzato il contratto di prossimità al perseguimento di obiettivi vaghi ed indeterminati non consente alcun controllo sulla ragionevolezza delle scelte operate in sede decentrata.

Ed invero, un'elencazione così generica si presta ad una molteplicità di letture che non rendono agevole una previsione circa la reale portata del suddetto vincolo.

Orbene, la necessità di verificare il rispetto di tali requisiti apre la strada al controllo giudiziario delle intese stipulate ai sensi dell'art. 8, sia in ordine all'adeguatezza causale e di proporzionalità della misura adottata in funzione dell'obiettivo prefissato, secondo il principio di razionalità che già la Corte costituzionale ha ritenuto applicabile anche agli atti dell'autonomia collettiva (sentenze nn. 103/1989 e 268/1994), sia con riguardo al rispetto dei principi costituzionali e delle convenzioni internazionali.

Tra i primi commentatori, quasi tutti individuano, nella genericità e nell'ampiezza degli obiettivi, un depotenziamento del criterio finalistico, sia pure sulla base di differenti argomentazioni. Alcuni rilevano che una formulazione così ampia difficilmente potrebbe comportare una valutazione giudiziale di insussistenza del requisito finalistico con conseguente nullità dell'accordo. Altri giungono ad ipotizzare che l'indicazione degli obiettivi *ex* comma 1° abbia il valore di mera generica premessa, non essendo possibile attribuirvi il valore di condizione necessaria per riconoscere ai contratti in questione il potere di regolare le materie di cui al comma 2°. Altri ancora, pur non escludendo la possibilità di un penetrante controllo giudiziale sulla adeguatezza dei mezzi rispetto ai fini, affermano che la genericità e l'indeterminatezza dei concetti utilizzati potrebbero indurre il giudice a non esercitare alcun sindacato (Perulli, Speciale, 2011; Romei, 2011; Ichino, 2011).

Si tratta, come ben si può prevedere e immaginare, di un sindacato, quello giudiziale, di portata assai ampia, che non potrà che gettare un'alea di incertezza in ordine all'effettiva applicabilità di contratti di prossimità peggiorativi, stipulati in forza della previsione in esame. Tutto quanto premesso e la prevedibile difficoltà a raggiungere un accordo peggiorativo con le rappresentanze sindacali fanno sorgere più di un dubbio circa l'effettiva portata pratica della contrattazione di prossimità.

5. SVILUPPI ATTESI

Il ricorso alla contrattazione di prossimità, e cioè l'applicazione dell'art. 8 del D.L. 138/2011, conv. in legge 148/2011, potrebbe in prospettiva ridurre il rischio di ricorso a schemi di integrazione salariale.

La possibilità di operare in deroga rispetto alle previsioni legislative e contrattuali vigenti pare orientata, almeno nel caso di specie, ad una flessibilità strutturale, una maggiore capacità di adattamento ai mercati e al territorio e una certezza relativa al costo del lavoro

volta a favorire una pianificazione nel medio/lungo periodo degli investimenti. Oltre che a salvaguardare i livelli occupazionali e professionali.

6. COMMENTI

L'accordo in esame si segnala per l'utilizzo della norma sulla contrattazione di prossimità, nonché quale caso di relazioni industriali volte a salvaguardare l'occupazione tramite il lavoro, in un contesto economico e geografico che si caratterizza per il massiccio ricorso a strumenti di sostegno al reddito per lo più inutili nel lungo periodo.

I preannunciati effetti positivi di tale accordo potranno essere valutati solo nel prossimo futuro. Nel mentre, agli inizi del 2014, il personale dipendente è aumentato a circa 110 unità e gli investimenti effettuati dall'azienda ammontano a 13 milioni di euro a fronte dei 2 milioni all'epoca del periodo di *start up*.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ALES E. (2011), *Dal "caso FIAT" al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, "WP CSDLE Massimo D'Antona.IT", 134.
- ALLEVA P. G. (2012), *Titolarità e usurpazione di poteri dispositivi e derogatori*, "Rivista giuridica del lavoro", 3, pp. 481 ss.
- BARBIERI M. (2012), *Il rapporto tra l'art. 8 e l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, "Rivista giuridica del lavoro", 3, pp. 461 ss.
- BATTISTA L. (2011), *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, "Massimario di giurisprudenza del lavoro", p. 574.
- BAVARO V. (2012), *Art. 8 della legge n. 148/2011 e questioni giurisprudenziali sull'azionalizzazione*, "Rivista giuridica del lavoro", 3, pp. 579 ss.
- BELLAVISTA A. (2004), *La derogabilità assistita nel D.Lgs. n. 276/2003*, "Lavoro nella giurisprudenza", p. 441.
- BELLOMO S. (2012), *L'art. 8 del d.l. 138/2011 e il contratto collettivo di diritto comune: una nuova devoluzione di competenze normative o deroga "illimitata"?*, in F. Carinci (a cura di), *La contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. n. 138/2011*, Milano, pp. 279 ss.
- CARABELLI U. (2012), *I profili di incostituzionalità dell'art. 8 con riferimento all'efficacia erga omnes dei contratti collettivi da esso previsti*, "Rivista giuridica del lavoro", 3, pp. 539 ss.
- CARABELLI U., LECCESE V. (2004), *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, "WP CSDLE Massimo D'Antona.IT", 22.
- CARINCI F. (2011a), *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato e il legislatore*, "WP CSDLE Massimo D'Antona.IT", 133, pp. 1 ss.
- ID. (2011b), *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, "WP CSDLE Massimo D'Antona.IT", 125.
- CESTER C. (2011), *L'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella legge 14 settembre 2011, n. 148: verso il tramonto (contrattato) delle tutele?*, Atti del Seminario di Bertinoro "All'inseguimento di un sistema stabile ed effettivo", Bologna, 26-27 ottobre.
- CINELLI M. (2011), *Dal "collegato 2010" alle "manovre" dell'estate 2011: quali scenari per la giustizia del lavoro?*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1, pp. 559 ss.
- CORTI M. (2012), *La lunga estate calda del diritto del lavoro: dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8, d.l. n. 138/2011*, in M. Napoli et al., *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Vita e Pensiero, Milano, p. 23.
- DE ANGELIS L. ET AL. (2011), *Opinioni sul "Collegato lavoro"*, "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 129, pp. 123-78.
- DEL CONTE M. (2012), *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, "Diritto delle relazioni industriali", 1, pp. 24 ss.
- DE LUCA TAMAJO R. (2012), *Crisi economica e relazioni industriali: alcune osservazioni sull'articolo 8 della legge n. 148/2011*, "Diritto delle relazioni industriali", 1, pp. 11 ss.

- DEL PUNTA R. (2011), *Opinioni sul "Collegato lavoro"*, "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 129, pp. 123-78.
- FASSINA L. (2013), *Costituzione e articolo 8 della legge n. 148/2011: il fascino «indiscreto» di una norma irragionevole*, "Rivista giuridica del lavoro", 3, pp. 617 ss.
- FERRARO G. (2011a), *Il contratto collettivo oggi dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, "WP CSDLE Massimo D'Antona.IT", 129.
- ID. (2011b), *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, "Rivista giuridica del lavoro", 4, pp. 739 ss.
- FILÌ V. (2011), *Contrattazione di prossimità e poteri di deroga nella manovra di Ferragosto (art. 8 D.L. n. 138/2011)*, "Lavoro nella giurisprudenza", 10, p. 984.
- GARILLI A. (2012), *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, "WP CSDLE Massimo D'Antona.IT", 139.
- GRAGNOLI E. (2005), *L'attività sindacale e la derogabilità assistita*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1, pp. 83-112.
- HERNANDEZ S. (2003), *Una rilettura dell'inderogabilità nella crisi dei principi del diritto del lavoro*, "Diritto e lavoro", 1-2, pp. 1 ss.
- ICHINO P. (2008), *Inderogabilità ed effettività della norma nel mercato del lavoro bipolare*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 3, pp. 407 ss.
- ID. (2011), *2011: anno zero per il diritto sindacale italiano?*, newsletter 12 settembre, in www.pietroichino.it.
- IMBERTI L. (2013), *A proposito della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno ma non si dicono*, "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 138, pp. 255 ss.
- LAI M. (2011), *Contrattazione collettiva tra rappresentanza e flessibilità*, "Diritto & Pratica del Lavoro", pp. 2740 ss.
- LASSANDARI A. (2012), *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'articolo 8 della legge 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, "Lavoro e diritto", 1, p. 69.
- LECCESE V. (2012), *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 136, pp. 479 ss.
- LIEBMAN S. (2011), *Sistema sindacale "di fatto", efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività*, "Argomenti di Diritto del Lavoro", 6, pp. 1281 ss.
- LISO F. (2012), *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di «contrattazione collettiva di prossimità»*, "WP CSDLE Massimo D'Antona.IT", 157.
- LUNARDON F. (2012), *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 133, pp. 21 ss.
- MAGNANI M. (2011), *La manovra di Ferragosto e il diritto del lavoro*, in www.cuorecritica.it.
- ID. (2012), *L'articolo 8 della legge n. 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, "Diritto delle relazioni industriali", 1, pp. 1 ss.
- MARESCA A. (2011), *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8, d.l. 13 agosto 2011, n. 138*, in www.cuorecritica.it.
- MASTINU E. (2013), *La regolamentazione contrattuale del conflitto sindacale. Vecchi problemi e nuove tendenze*, "Rivista giuridica del lavoro", 2, pp. 371 ss.
- MAZZOTTA O. (2012), *"Apocalittici" e "integrati" alle prese con l'art. 8 della legge n. 148 del 2011: il problema della disponibilità del tipo*, "Lavoro e diritto", 1, pp. 19 ss.
- MENGONI L. (1980), *Legge e autonomia collettiva*, "Massimario di giurisprudenza del lavoro", p. 692.
- NAPOLI M. (2012), *La tutela del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, in Napoli et al., *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Vita e Pensiero, Milano, pp. 3-7.
- OCCHINO A. (2012), *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 d.l. 138/2011: nuove soluzioni al conflitto tra fonti*, M. Napoli et al., *Nuove tendenze nelle fonti del diritto del lavoro*, Vita e Pensiero, Milano, pp. 61-99.
- PERULLI A., SPEZIALE V. (2011), *L'art. 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del diritto del lavoro*, "WP CSDLE Massimo D'Antona.IT", 132.
- PESSI R. (2011), *Art. 8 della manovra d'estate e stabilità reale: molto rumore per nulla*, in www.cuorecritica.it.
- ID. (2012), *Ancora sull'articolo 8 della seconda manovra estiva. Quali spazi per la contrattazione di prossimità?*, "Diritto delle relazioni industriali", 1, pp. 57 ss.
- PROSPERETTI G. (2010), *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, UTET, Torino.
- ROMEI R. (2011), *Qualche spunto di riflessione sull'art. 8 della manovra d'agosto*, Nelmerito.com, 16 settembre 2011.
- ROMEO C. (2002), *L'inderogabilità nel diritto del lavoro tra crisi e nuove prospettive*, "Lavoro nella giurisprudenza", 10, pp. 921 ss.

- RUSCIANO M. (2011), *L'articolo 8 è contro la Costituzione*, in www.eguaglianzaeliberta.it.
- SANTORO PASSARELLI G. (2010), *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 3, pp. 487 ss.
- ID. (2011), *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 conv. con modifiche l. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, "Argomenti di diritto del lavoro", 6, p. 1224.
- SARTORI A. (2011), *Il cd. Collegato lavoro: regime delle decadenze, sanzioni per i contratti a termine, disposizioni sul mercato del lavoro, deleghe vecchie e nuove*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1, pp. 29-47.
- SCARPELLI F. (2011), *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le possibili ingerenze del legislatore*, "WP CSDLE Massimo D'Antona.IT", 127.
- ID. (2012), *Il rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva di prossimità nell'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, "Rivista giuridica del lavoro", 3, pp. 493 ss.
- TIRABOSCHI M. (2012), *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, "Diritto delle relazioni industriali", 1, pp. 78-92.
- TOSI P. (2011), *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una (nuova) autoricomposizione del sistema contrattuale*, "Argomenti di diritto del lavoro", 6, pp. 1212-22.
- TREU T. (2010), *Le forme retributive incentivanti*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 4, p. 637.
- VALLEBONA A. (1992), *Norme inderogabili e certezza del diritto: prospettive per la volontà assistita*, in "Diritto del lavoro", 6, pp. 479-81.
- ID. (2011), *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 10, p. 682.
- VOZA R. (2006), *L'inderogabilità come attributo genetico del diritto del lavoro. Un profilo storico*, "Rivista giuridica del lavoro", 2, pp. 229-76.
- ID. (2010), *Effettività e competenze della contrattazione decentrata nel lavoro privato alla luce degli accordi del 2009*, "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 126, pp. 361 ss.