

27 settembre 2011

### **Articolo 8 della manovra di Ferragosto: opportunità per le aziende**

Nell'ambito della manovra finanziaria recentemente approvata dal Parlamento, assumono rilevanza le nuove disposizioni in materia di rapporti di lavoro, dettati dall'art. 8 della stessa Legge finanziaria.

In particolare la norma dispone che possono realizzarsi specifiche intese con le OO.SS. e 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.

Tali medesime intese 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;
- f) 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, 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.

Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui sopra (denominate contrattazione di prossimità) operano anche in

deroga alle disposizioni di legge e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

In pratica, in sede di contrattazione aziendale, sarà possibile sottoscrivere accordi per derogare oltre che al CCNL anche alla normativa nazionale introducendo elementi di maggiore flessibilità.

In tale ottica, per la sottoscrizione di contratti aziendali per le suddette materie e per ogni ulteriore consulenza tecnico giuridica in merito, restiamo a Vostra completa disposizione pur dovendo precisare che – stante la rilevante novità della normativa in oggetto e la forte contrapposizione sociale che la stessa ha causato – non si escludono, allo stato, modifiche legislative o eccezioni di costituzionalità.

Cordiali saluti