



L'equivoco in ordine alla contrattazione di prossimità alla luce dell'approccio a tale istituto da parte dei soggetti sindacali

a cura di Marco Frisoni – Consulente del Lavoro – Docente di Amministrazione e gestione del personale presso l'Università degli Studi dell'Insubria – Facoltà di giurisprudenza

e di Silvia Frisoni – Consulente del Lavoro in Como

Come è noto, l'art.8 della L. n.148/11 ha introdotto nell'ordinamento giuslavoristico interno la c.d. contrattazione di prossimità, quale strumento di promozione e sostegno dell'attività di negoziazione di secondo livello, da considerarsi come strumento idoneo, insieme ad altre iniziative contenute nel predetto provvedimento normativo, per un rilancio e uno sviluppo dei livelli di competitività, ottimizzazione ed efficienza delle imprese italiane. Tale scelta è stata oggetto di forti critiche e aspramente avversata da parte dei soggetti sindacali istituzionali, anche con riguardo a talune associazioni di categoria datoriali, per una serie di questioni oggettivamente problematiche, quali, fra tutte, la derogabilità alle norme di legge e al contratto collettivo nazionale di lavoro, il grado di rappresentatività individuato dal legislatore in relazione ai contraenti di prossimità e, soprattutto, l'efficacia generalizzata, nei fatti, erga omnes, manifestata dal contratto di prossimità stesso. Orbene, atteso che tale peculiare contrattazione ha superato il primo vaglio, seppure parziale, di legittimità costituzionale, le parti sociali paiono assumere, verso siffatto meccanismo di negoziazione, un atteggiamento equivoco, stipulando accordi ed intese che, sebbene astrattamente riconducibili all'art.8 della L. n.148/11, in realtà sono nominalmente riportate nell'alveo dell'ordinaria contrattazione di diritto comune, di volta in volta di secondo livello se non, addirittura, gestionale.

Il presente contributo, in maniera sintetica, si pone l'obiettivo di formulare brevi riflessioni e considerazioni sulla tematica sopra richiamata, alla luce, per l'appunto, delle recenti esperienze della disciplina sindacale.

Rapporti tra contrattazione collettiva, efficacia soggettiva e art.39 della Costituzione

Come è noto, il legislatore costituzionale, tramite l'art.39 della Carta fondamentale, aveva provveduto ad individuare, tramite i co.2 e seguenti, un peculiare meccanismo negoziale a conclusione del quale i contratti collettivi così stipulati assumessero efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie cui siffatte intese si riferissero.

Gli obiettivi e le finalità di una simile impostazione appaiono del tutto evidenti e comprensibili, poiché finalizzati a garantire una tutela forte e inderogabile a beneficio del prestatore di lavoro subordinato, in quanto parte debole del rapporto negoziale. In altre parole, mutuando peraltro un principio già presente nell'ordinamento corporativo, attraverso l'efficacia *erga omnes* di tali contratti, stipulati da organizzazioni sindacali che, mediante apposita registrazione, avessero acquisito personalità giuridica, venivano garantite ai lavoratori condizioni minime di trattamento economico e normativo, evitando quindi che gli stessi potessero accettare, a fronte di un mercato del lavoro caratterizzato da un diffuso stato di occupazione, condizioni pregiudizievoli di lavoro, unilateralmente disposte dal datore di lavoro, in virtù della maggiore forza contrattuale da quest'ultimo detenuta. Si trattava, peraltro, di una previsione normativa perfettamente aderente al principio della norma inderogabile, caratterizzante il nostro sistema giuslavoristico, che si radica intorno all'art.2094 c.c., dal cui dettato, teso ad individuare le caratteristiche del

prestatore di lavoro dipendente, si ricavano la definizione e le caratteristiche del contratto di lavoro subordinato.

Pur trattandosi di un rapporto negoziale riconducibile all'alveo del diritto civile, tale fattispecie presenta molteplici peculiarità che ne caratterizzano contenuti ed effetti, con precipuo riguardo alle parti contraenti, vale a dire il prestatore di lavoro subordinato e il datore di lavoro. E, invero, nel contesto contrattuale in parola, le parti stesse non hanno pari dignità negoziale, nel senso che il datore di lavoro detiene, senza dubbio alcuno, una forza maggiore, anche alla luce dello stato di diffusa disoccupazione che, storicamente, contraddistingue il mercato del lavoro del nostro Paese. Di conseguenza, in una situazione nella quale la domanda di lavoro è ampiamente superata dall'offerta, il rischio che si potrebbe appalesare è costituito, fra l'altro, dal fatto che il soggetto datoriale, proprio per la quasi fisiologica preminenza contrattuale, imponga al lavoratore, all'annosa ricerca di un'occupazione, condizioni economiche, normative e, in generale, di lavoro, del tutto marginali e infime, ponendo quindi un serio e obiettivo pregiudizio alle possibilità, per il debitore della prestazione lavorativa, di condurre un'esistenza libera e dignitosa, anche con riferimento ai propri familiari.

In buona sostanza, la norma inderogabile disegna dei limiti invalicabili di tutela a beneficio del lavoratore, nella sua qualità di parte, per l'appunto, ontologicamente debole del sinallagma negoziale, la cui violazione comporta, quand'anche posta in essere dal prestatore di lavoro stesso, la maggiore sanzione prevista dall'ordinamento civile e rappresentata dalla nullità delle infrazioni poste in essere per contrarietà a norma imperativa. Detto sistema opera quindi sul presupposto della debolezza del lavoratore all'interno del rapporto negoziale, ivi per cui vengono statuite disposizioni di legge che tracciano confini e limiti a tutela del prestatore di lavoro e che nemmeno lo stesso interessato può superare o dismettere, trattandosi di fattispecie, per le ragioni appena esposte, sottratte anche all'autonomia negoziale delle parti.

Orbene, per ragioni di natura prevalentemente politico-sindacale, che non sono oggetto del presente articolo, l'art.39, dal comma secondo e seguenti risulta non attuato, non avendo provveduto il legislatore ordinario a regolamentare operativamente lo specifico meccanismo disegnato dalla Costituzione e finalizzato ad attribuire effetto obbligatorio generalizzato dei contratti collettivi ivi previsti.

Di conseguenza, la contrattazione collettiva attualmente in essere non può essere in alcun modo ricondotta al dettato costituzionale, per le ragioni appena accennate, dovendo, in realtà, riferirsi alle normative del codice civile in materia di obbligazioni e contratti, nell'alveo del diritto privato e, quindi, priva degli effetti soggettivi generalizzati.

Tale situazione ha creato numerosi aspetti di criticità, atteso che la contrattazione collettiva di diritto comune non poteva produrre effetti obbligatori per i soggetti coinvolti, minando quindi le aspettative del legislatore costituzionale in materia di tutela inderogabile minima a beneficio dei lavoratori, tant'è vero che, al di là di fugaci tentativi, respinti dalla Corte Costituzionale, quale la *c.d. Legge Vigorelli*, n.741/59, nella sua versione reiterata, di ovviare alla mancata attuazione dei co.2 ss. dell'art.39, dottrina e giurisprudenza hanno reperito gli appigli giuridici per giustificare l'estensione dell'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di diritto privato facendo leva sul dato associativo o di volontario recepimento da parte dei datori di lavoro della disciplina sindacale, quale fonte esterna del contratto di lavoro individuale.

In buona sostanza, il contratto collettivo diviene vincolante nei riguardi di quei datori di lavoro che siano aderenti all'associazione di categoria che lo ha stipulato, ovvero qualora lo abbiano volontariamente recepito per rinvio diretto nella lettera di assunzione o, in via implicita, per fatti concludenti.

È tuttavia evidente come, in concreto, simili approdi meramente giurisprudenziali e dottrinali, ancorché rafforzati da previsioni di legge che, quanto meno per l'ottenimento di benefici e sgravi, impongono l'adozione dei contratti collettivi comparativamente o maggiormente rappresentativi, sono ben lontani dall'obiettivo del dettato costituzionale, sul cui presupposto, per legge, si sarebbe ottenuta l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, a conclusione dell'*iter* disciplinato dall'art.39 della Costituzione stessa.

A ciò vanno aggiunte altre oggettive criticità, poiché, mentre in materia di efficacia oggettiva e, quindi, di rapporto tra contratto collettivo individuale, la giurisprudenza si è radicata, seppure non con l'avvallo unanime della dottrina, sugli artt.2077 e 2113 c.c., rimangono divergenze sui rapporti tra la contrattazione collettiva di diverso livello, in particolare fra le intese raggiunte in ambito nazionale e gli accordi sindacali aziendali.

In effetti, sulla predetta questione non esistono risposte univoche, con orientamenti oscillanti a livello giurisprudenziale e dottrinale, che, in ogni caso, negano l'esistenza di un principio gerarchico che attesti la supremazia del livello nazionale della contrattazione collettiva rispetto a quella secondaria.

Non solo: se si ragionasse diversamente, si introdurrebbe un principio di inderogabilità della contrattazione collettiva nazionale da parte dei contratti secondari, oggi previsto solo, ex art.2077 c.c., in relazione al rapporto esistente tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro.

La contrattazione di prossimità: genesi, definizione, aspetti di problematicità e l'approccio diffidente dei soggetti sindacali

Si è già osservato che, per mezzo della L. n.148/11, che ha convertito con modifiche il D.L. n.138/11, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento interno la contrattazione di prossimità, intorno alla quale, sebbene oggi rappresenti, in concreto, un'esperienza numericamente insignificante, si è acceso un aspro dibattito, anche per ragioni e logiche più di equilibrio politico-sindacale che giuridiche, oltre a un progressivo percorso di svuotamento e depotenziamento degli effetti dell'art.8 medesimo, culminato nella L. n.92/12. Si potrebbe affermare che l'intento della controversa norma sia costituito dalla volontà di creare, tramite specifiche intese aziendali, le condizioni di lavoro *ad hoc* per guadagnare maggiore produttività, efficienza e competitività sui mercati, con specifici trattamenti economici e normativi piegati, sulla base di idonei presupposti di legittimità, alle oggettive esigenze dell'impresa, che, come ovvio, non possono certamente essere preconizzate dal livello nazionale di contrattazione collettiva.

E, ancora, l'art.8 in parola sembrerebbe intervenire anche in riferimento all'annosa questione riferita ai rapporti fra i diversi livelli di contrattazione, con modalità che, tuttavia, potrebbero apparire in palese contrasto con l'art.39 della Costituzione.

Di talché, a mente dell'art.8 della L. n.148/11, per mezzo della contrattazione collettiva di secondo livello di prossimità, fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, **specifiche intese possono operare anche in deroga alle disposizioni di legge e alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.**

Tali intese sono realizzate attraverso la stipula di contratti collettivi 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, e hanno efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali.

Le intese devono essere finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, all'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.

In particolare, le materie inerenti all'organizzazione del lavoro e alla produzione che possono essere regolate dagli accordi aziendali riguardano: gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie; le mansioni del lavoratore; la classificazione e l'inquadramento del personale, i contratti a termine; i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile; il regime di solidarietà negli appalti; il ricorso alla somministrazione di lavoro; l'orario di lavoro, le modalità di assunzione e la disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni a progetto e le partite Iva; la trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e le 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 a 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 e il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Senza entrare in un'analisi dettagliata della predetta forma di contrattazione, già ampiamente commentata in maniera autorevole anche su questa rivista²⁴, si deve evidenziare che l'approccio delle parti sociali alla stessa è stato diffidente se non, addirittura, negativo, soprattutto per questioni di conservazione e mantenimento dei livelli di potere negoziale.

E, invero, intorno ai contratti di prossimità si è sviluppata una vera e propria strategia di "accerchiamento", svolta su vari livelli, tesa a diminuirne la valenza giuridica, ancorché meramente teorica, considerata l'irrelevante esperienza in tal senso che si è formata dal momento della promulgazione dell'art.8 della L. n.148/11.

In prima battuta, parte rilevante del mondo sindacale e delle associazioni di categoria datoriali ha individuato nei contratti di prossimità un'intollerabile ingerenza statale nell'ambito delle relazioni industriali, rimesse, di fatto, alla libera autonomia dei soggetti ivi operanti.

Non solo: il grado di rappresentatività richiesto ai soggetti negoziali della contrattazione di prossimità non necessariamente coincide con i tradizionali canoni del sindacato maggiormente o comparativamente rappresentativo a livello nazionale, potendo in realtà effettuarsi tale valutazione a livello territoriale e/o aziendale e ammettendosi una stipulazione diretta con gli organismi di rappresentanza di base nei luoghi di lavoro.

È evidente che tale impostazione potrebbe mettere in discussione il ruolo di preminenza fisiologica dei soggetti sindacali tradizionali all'interno del reciproco sistema di negoziazione autoreferenziale, considerato che un sindacato di base, rappresentativo a livello territoriale e/o aziendale, potrebbe ritenersi legittimato a stipulare intese con efficacia generalizzata, così come una rappresentanza sindacale costituita sul luogo di lavoro sembrerebbe poter operare in tal senso, magari in palese dissenso con l'associazione sindacale nazionale di riferimento.

La posizione dei sindacati tradizionali si manifesta con estrema chiarezza con specifico riferimento alla postilla, datata 21 settembre 2011, che le stesse hanno apposto all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, sulla rappresentatività e contrattazione

²⁴ M. Mazzon, *Manovra di Ferragosto: provvisorie considerazioni sull'articolo 8*, in "La Circolare di lavoro e Previdenza" n.40/11; A. Asnaghi, M. Mazzon, *Associazione in partecipazione: stabilizzazione con contratto di prossimità*, in "La Circolare di lavoro e Previdenza" n.39/12. Si veda anche E. Basile, *La contrattazione di secondo livello (c.d. di prossimità) dopo l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e l'art.8 del D.L. n. 138/11*, in "Il Giurista del Lavoro" n.10/11.

aziendale, già di per sé, a parere di chi scrive, particolarmente discutibile, e in forza alla quale - confermando, nei fatti, l'impermeabilità volontaria del loro sistema intersindacale - si esclude, indirettamente, il ricorso al contratto di prossimità.

Dal punto di vista giuridico, il contratto di prossimità potrebbe apparire in contrasto con il dettato costituzionale, se si assume il principio per cui i contratti collettivi di cui all'art.39 della Costituzione stessa comprendono anche gli accordi di secondo livello, ivi per cui l'art.8 in parola si porrebbe in palese divergenza con il meccanismo costituzionalmente preposto per attribuire efficacia *erga omnes* alle intese sindacali.

Per la verità, la [Corte Costituzionale, con sentenza del 4 ottobre 2012, n.221](#), si è già pronunciata, su ricorso della Regione Toscana, in materia di contratto di prossimità, in ordine alla presunta violazione degli artt.39, 117, co.3, e 118 della Costituzione, nonché del principio di leale collaborazione, negandone il fondamento, senza tuttavia fornire alcuna indicazione rispetto alla compatibilità con l'art.39 della Costituzione, rilevato che nulla era stato eccepito in proposito.

E, ancora, si registrano numerose iniziative parlamentari tese ad abrogare l'art.8 - ad oggi non ancora sfociate in provvedimenti di legge - ma che esplicitano il disfavore anche politico, sovente trasversale, verso la contrattazione di prossimità. Tali iniziative, comunque, hanno influenzato frastagliati provvedimenti di legge che, nel tempo, hanno sottratto prerogative alla predetta negoziazione di secondo livello, non foss'altro per un principio cronologico di successione di leggi nel tempo, anche se criticabile e discutibile, esplicitato dalla L. n.92/12, intervenuta in materia, quali i contratti flessibili, che, di per sé, avrebbero potuto essere attratte, con efficacia obbligatoria e anche in deroga alle norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale, dall'art.8 stesso.

Le recenti esperienze sindacali e l'equivoco volontario sulla natura e sugli effetti delle intese raggiunte

Alla luce delle considerazioni sopra esposte non deve sorprendere il fatto che talune recenti esperienze di contrattazione collettiva, oggettivamente collocabili nell'alveo delle intese di prossimità, siano state invece nominalmente identificate in diversa forma dalle parti stipulanti, probabilmente preoccupate di ricorrere, nei fatti, a uno strumento avversato in maniera decisa dall'ordinamento intersindacale tradizionale.

Per un'adeguata riflessione sul punto, si ritiene che si debba scolpire con precisione il presupposto di legittimità su cui si fonda l'istituto della contrattazione di prossimità e che ne giustifica sia l'efficacia generalizzata sia l'operatività derogatoria, se voluta dalle parti stipulanti, alle norme di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro.

E, invero, emerge chiaramente la *ratio* della norma nella misura in cui il legislatore precisa, al co.1, che le intese di prossimità devono necessariamente essere finalizzate: alla maggiore occupazione; alla qualità dei contratti di lavoro; all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori; all'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.

In buona sostanza, i particolari effetti delle intese di prossimità sono giustificati solo in presenza di uno specifico limite interno, rappresentato, quale presupposto fattuale di operatività dell'art.8, dagli obiettivi perseguiti dalle parti negoziali e che il legislatore ritiene meritevoli di un regime normativo *ad hoc*, tale da rendere il contratto perfezionato addirittura vincolante per i soggetti coinvolti, prevalendo l'interesse generale su quello individuabili, in virtù dell'indubbia valenza socio-economica individuabile degli scopi e dei fini determinati dai soggetti stipulanti medesimi.

Leggendo la norma a *contrariis*, si evince che in mancanza dei predetti presupposti, costituiti dalle finalità enucleate dalla legge, gli effetti obbligatori e

derogatori della contrattazione di prossimità vengono meno, ritornando tutt'al più tali accordi nell'alveo della contrattazione di diritto comune e, quindi, trascinando con sé tutte le annose e irrisolte questioni sull'efficacia soggettiva e sui rapporti fra i diversi livelli di contrattazione.

Il legislatore ha altresì stabilito un ulteriore limite, esterno, atto a temperare l'opportunità, offerta alla contrattazione di prossimità, di operare in deroga alle norme di legge e alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro; e, invero, ciò potrà avvenire, ma solo fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

Di riflesso, le parti sindacali dovranno valutare attentamente i contenuti delle eventuali deroghe poste in essere, al fine di valutarne la compatibilità con i principi appena espressi, restando inteso che, in caso contrario, per il noto principio della norma inderogabile, siffatti accordi sarebbero affetti da nullità, almeno per le deroghe alle disposizioni di legge e, in relazione all'efficacia oggettiva dei contratti collettivi ex art.2113 c.c., al peculiare regime di invalidità ivi previsto.

Tutto ciò premesso, si possono quindi prendere in esame, in estrema sintesi, alcune recenti esperienze sindacali, avendo cura di collocare, in maniera propedeutica, nell'ambito dell'analisi svolta, i presupposti di legittimità interni ed esterni appena accennati.

→ L'IPOTESI DI ACCORDO GESTIONALE DEL 21 DICEMBRE 2012

Su altra rivista²⁵, si è già commentato con modalità autorevoli e convincenti, [l'ipotesi di accordo gestionale del 21 dicembre 2012](#) fra G.S.I. S.p.a., Filctem Cgil, Femca Cisl, Cisl e la rappresentanza sindacale unitaria, per effetto del quale, a fronte di uno stato di crisi societaria, l'azienda datrice di lavoro ha intrapreso una serie di iniziative commerciali e di investimenti tecnologici finalizzati al rilancio delle proprie attività e della salvaguardia dei livelli occupazionali, richiedendo agli interlocutori sindacali e ai prestatori di lavoro sacrifici finalizzati all'abbattimento del costo del lavoro (fra cui la temporanea non maturazione della quattordicesima mensilità e la riduzione della base imponibile ai fini del trattamento di fine rapporto).

Detto accordo, senz'altro apprezzabile e, per taluni versi, innovativo, potrebbe essere senz'altro vestito con l'abito della contrattazione di prossimità, manifestandone i requisiti e le caratteristiche di legge; in effetti si tratta di un'intesa di secondo livello, aziendale, i soggetti sindacali stipulanti appaiono idonei, così come gli scopi prefissati, mentre le deroghe operate risultano conformi ai confini esterni tracciati dall'art.8.

Orbene, pur in presenza, quindi, di tutti i presupposti di legittimità, le parti negoziali - si presume, in particolare, i soggetti sindacali - non hanno ritenuto opportuno ricondurre il contratto aziendale in parola al contesto della prossimità, individuando invece la natura gestionale dell'accordo.

Per la verità l'opzione prescelta appare paradossale, poiché, almeno per la natura delle rinunzie poste in essere dai lavoratori, sarebbe stato interesse dalle parti garantire un'efficacia vincolante all'accordo sottoscritto, al di là della sottoposizione dell'ipotesi a *referendum* fra i lavoratori.

Il contratto gestionale, secondo la dottrina e la giurisprudenza, è rappresentato da accordi che intervengono in special modo a fronte di situazioni di crisi del datore di lavoro, espletando un'evidente funzione normativa, atteso che, normalmente, da un lato limitano i poteri del datore di lavoro (si pensi agli accordi in materia di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità e/o in cassa integrazione guadagni) e, dall'altro, in ogni caso

²⁵ L. Vannoni, *La contrattazione aziendale nella crisi d'impresa*, in "Contratti Collettivi e Tabelle" n.2/13.

generano effetti anche sui rapporti individuali di lavoro e, di conseguenza, verso i lavoratori; peraltro, nella fattispecie in esame, i contenuti appaiono altresì caratterizzati da efficacia ablativa, atteso che, seppure in via transitoria, riducono il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Tutto ciò rappresentato, occorre precisare, sempre senza pretesa alcuna di completezza di indagine, che sull'efficacia soggettiva obbligatoria dei contratti gestionali esistono, in particolare in dottrina, tesi discordanti, di talché si potrebbe affermare che un lavoratore non iscritto ad alcun sindacato stipulante l'accordo, oppure aderente a un'organizzazione dissenziente, ovvero che non abbia partecipato al *referendum*, ben potrebbe contestare gli effetti derogatori dell'intesa, mettendo in seria difficoltà il datore di lavoro, a meno che, con evidenti difficoltà amministrative, non si richieda a ciascun lavoratore la riconferma individuale dell'accordo, con le procedure di cui al co.4 dell'art.2113 c.c..

Tali problematiche sarebbero invece risolte favorevolmente dalle parti negoziali, assumendo, per l'accordo in questione, l'art.8 della L. n.148/11 e, quindi, acquisendo il beneficio dell'efficacia *erga omnes* nei confronti di tutti i lavoratori interessati, mentre, per logiche certamente non giuridiche, si è preferito agire diversamente.

→ L'ACCORDO 7 DICEMBRE 2012

Uno spunto di riflessione aggiuntivo può derivare [dall'accordo del 7 dicembre 2012 per il settore del c.d. marketing operativo](#), sottoscritto tra Anasfim, le Fisascat Cisl e le Uiltucs-Uil regionali (Abruzzo, Liguria, Lombardia, Emilia Romagna, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Umbria e Veneto), che, alla luce dei contenuti voluti dalle parti, potrebbe apparire sovrapponibile ai meccanismi della contrattazione di prossimità.

L'accordo in questione appare complesso e ricco di contenuti e, pur rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, opera una serie di deroghe, eccezioni e integrazioni sia alla disciplina del contratto collettivo nazionale stesso sia a talune norme di legge, intervenendo su molteplici istituti, anche particolarmente delicati, quali i livelli retributivi e di inquadramento, il lavoro a tempo parziale, le causali di accesso al lavoro intermittente, la disciplina del lavoro a termine, la successione di appalti e i licenziamenti collettivi.

In prima battuta, si debbono indagare **le finalità dell'accordo**, esplicitate dalle parti in premessa, e che afferiscono fra l'altro all'esigenza, dovuta anche alle recenti modifiche di legge, su tutta la Riforma Fornero, di ridurre, nel settore merceologico di riferimento, l'uso di rapporti occasionali, non stabili e al di fuori dell'alveo del lavoro subordinato ex art.2084 c.c., il quale, come noto, costituisce la forma dominante di contratto di lavoro nell'ordinamento giuslavoristico interno; trattasi di **obiettivo oggettivamente concernente la qualità dei contratti di lavoro di cui all'art.8, co.1, della L. n.148/11**.

Anche **la natura dell'intesa territoriale e le caratteristiche dei soggetti stipulanti farebbero pensare a un accordo di prossimità**, considerato che anche i limiti esterni di rispetto della Costituzione nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro appaiono adempiuti.

Pur tuttavia, le parti - si presume sempre in una logica di opportunità sindacale - **hanno ritenuto di non applicare le prerogative offerte dalla contrattazione di prossimità**, rimanendo quindi nel solco dell'usuale contratto collettivo di lavoro di diritto privato, pur in presenza di un'intesa che troverà, quanto meno a livello territoriale, ampia applicazione e che, conseguentemente, anche in virtù della ricchezza e della complessità dei contenuti, avrebbe potuto costituire un'esperienza decisamente significativa di contratto di prossimità.