

LE INTESE DI PROSSIMITÀ – la miglior formula di contrattazione di II livello

L'accordo di prossimità è disciplinato dall'art. 8, D.L. 13.8.2011, n. 138. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, possono realizzare specifiche intese 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.

Lo Studio con i Suoi esperti in relazioni sindacali & aziendali e autorevoli giuslavoristi può garantire grazie all'esperienza consolidata, la consulenza orientata all'obiettivo in tutte le fasi della contrattazione.

Le intese di prossimità possono riguardare la regolazione delle materie inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- Agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- Alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- 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;
- Alla disciplina dell'orario di lavoro;
- Alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

Il contratto di prossimità può operare anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie individuate dall'art. 8 cit. e alle relative regolamentazioni contenute nei CCNL. Ciò al di fine di meglio rispondere ai bisogni della singola azienda. **La durata del contratto è di 3 anni, salvo diversa pattuizione.**

QUALI DEROGHE SI POSSONO INTRODURRE? ESEMPI

- Ampliare il periodo di prova;
- Aumentare la durata dell'apprendistato prima dell'assunzione definitiva;
- Introdurre nuove ipotesi per la fruizione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato;
- Definire modalità di controllo degli strumenti informatici utilizzati in azienda in deroga ai limiti fissati dall'art. 4, L. n. 300/1970;
- Modificare i criteri (legali e contrattuali di primo livello) di classificazione del personale;
- Ridurre l'entità delle maggiorazioni per lavoro straordinario rispetto alle misure stabilite dalla contrattazione nazionale;
- Prevedere l'esclusione dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto di voci aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto di categoria;
- Prevedere deroghe alle norme introdotte dal Decreto Dignità sul contratto a termine;
- Prevedere la sospensione, in presenza di situazioni di crisi, dei meccanismi di accumulo di ferie/permessi e delle forme integrative di assistenza sanitaria.

Roma 01/2019