

Roma, 2 dicembre 2014



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

All'ARIS

Prot. 37/0020311

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – derogabilità ai limiti di carattere quantitativo alla stipula di contratti a termine da parte della contrattazione collettiva di prossimità, a norma dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011).

L'ARIS – Associazione Religiosa Istituti Socio-sanitari – ha avanzato istanza di interpello a questa Direzione generale in merito alla possibilità di deroga, da parte della contrattazione di prossimità, ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011), ai limiti quantitativi di utilizzo del contratto a tempo determinato.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali, si rappresenta quanto segue.

La disciplina contenuta nell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 consente ai contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale di derogare, con “*specifiche intese*”, alla disciplina legale e contrattuale collettiva nelle particolari materie elencate al comma 2 del medesimo articolo.

Il suddetto elenco ha peraltro carattere tassativo (cfr. Corte Costituzionale sent. n. 221, dep. il 4 ottobre 2012) e, pertanto, la possibilità di deroga è contemplata esclusivamente in riferimento a tali materie.

Tra i casi previsti, ai sensi del comma 2 lett. c) del citato art. 8 vi sono i contratti a termine, per il cui utilizzo la legge contempla limiti quantitativi di natura legale e contrattuale, ai sensi degli artt. 1, comma 1 e 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, la cui disciplina appare pertanto derogabile attraverso la contrattazione di prossimità.

Occorre tuttavia ricordare che, come espressamente previsto dall'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011), l'intervento della contrattazione di prossimità è ammesso solo a fronte di specifiche finalità – che andranno chiaramente indicate nel contratto – e nel rispetto di alcune condizioni. In particolare, le 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”*;

- e sono subordinate al *“rispetto della Costituzione, nonché [dei] vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro”*.

Sotto tale ultimo profilo va pertanto evidenziato come i contratti di prossimità siano abilitati ad intervenire con discipline che, ad ogni modo, **non mettano in discussione il rispetto della cornice giuridica nella quale vanno ad inserirsi** e, in particolare, di quanto previsto a livello comunitario dalla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

Nell'ambito di tale accordo (così come del resto anche all'art. 1, comma 01, del D.Lgs. n. 368/2001) si prevede, tra l'altro, che *“i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori”* e pertanto appare evidente come **l'intervento della contrattazione di prossimità non potrà comunque rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione.**

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Danilo Papa)