

## DEROGHE ILLEGITTIME

### Finalità da indicare

Un lavoratore è inquadrato in un livello inferiore rispetto a quello corrispondente alle proprie mansioni in forza di un contratto di prossimità. Il Tribunale dichiara l'illegittimità del contratto di prossimità con la motivazione che era del tutto assente una delle finalità del contratto previste dall'articolo 8 del Dl 138/2011 che, appunto, ha istituito i contratti di prossimità. È necessario, infatti, che i contraenti indichino in maniera puntuale le finalità perseguite e le circostanze di fatto che giustificano il ricorso al regime derogatorio rispetto alle regole generali.

*Tribunale Firenze, sentenza del 4 giugno 2019*

## DEROGHE AMMESSE

### Per aumento degli occupati

Una lavoratrice aveva impugnato la riduzione della retribuzione mensile operata dalla società, che aveva sottoscritto con il Comitato di redazione un accordo in questo senso. La ricorrente invocava le disposizioni dell'articolo 36 della Costituzione e 2013 del Codice civile per sostenere l'inderogabilità dei diritti retributivi acquisiti tramite contratto aziendale. Le rivendicazioni della lavoratrice sono state respinte: l'accordo aziendale prevedeva infatti l'assunzione stabile del personale giornalistico a tempo determinato e con contratto di lavoro autonomo. Non potevano esserci dubbi, quindi, sulla finalità di incremento dell'occupazione perseguita.

*Tribunale di Roma, sentenza del 25 maggio 2017*

## IL LICENZIAMENTO

### L'accordo sulle condizioni

Un lavoratore è stato licenziato in una procedura di licenziamento collettivo. La validità del recesso è stata confermata ed è stata anche respinta la domanda di condanna del datore al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, espressamente esclusa da accordi collettivi intervenuti nel 2012. La Corte ha puntualizzato che le parti collettive avevano disciplinato le modalità di accesso all'esodo volontario, cui sarebbe poi seguita la procedura di licenziamento collettivo e avevano altresì stabilito che l'azienda non avrebbe riconosciuto alcun trattamento sostitutivo a titolo di mancato preavviso.

*Cassazione, sentenza 19660 del 22 luglio 2019*

## I LIMITI DELLE PARTI

### Niente stop a un contratto

Un accordo collettivo non può vietare l'uso del lavoro intermittente. Un dipendente chiedeva la declaratoria di illegittimità di un contratto di lavoro intermittente in corso con l'azienda perché il Ccnl applicato escludeva l'utilizzo di questo tipo di contratto. La Corte ha specificato che la legge demanda alla contrattazione collettiva l'individuazione delle esigenze per le quali è ammesso il contratto intermittente, senza però conferire alle parti sociali il potere di interdire l'uso di questo strumento contrattuale. Il potere attribuito alle parti sociali è limitato a individuare le esigenze che consentono l'uso del lavoro intermittente.

*Corte di Cassazione, sentenza 29423 del 12 settembre 2019*